Estado de Información no financiera consolidado 2019

(antes Informe de Sostenibilidad)

SIEMENS Gamesa
RENEWABLE ENERGY

Cifras clave

4,71
Índice total de accidentes registrables
(tasa por millón de horas trabajadas)

1,67
Índice de frecuencia de accidentes con baja laboral
(tasa por millón de horas trabajadas)

70.698
Emisiones en toneladas de $CO_{2\text{-eq}}$

454.549
Consumo total de energía primaria en GJ (gigajulios)

62%
Porcentaje de energías renovables en el consumo total de electricidad en GJ (gigajulios)

>24k
Plantilla total

10%
Mujeres directivas

17.890
Proveedores tier-1

€8.200 mio.
Volumen de compra

Carta de

Markus Tacke, Consejero Delegado

Estimados accionistas, colaboradores, clientes:

El mercado mundial de la energía renovable se está expandiendo a un ritmo muy rápido, en la medida en que la sociedad busca soluciones para la creciente amenaza del cambio climático. Prevemos que este crecimiento continuará, y que la energía eólica desempeñará un papel primordial. Con nuestra dimensión, alcance global, estructura de negocios equilibrada (Onshore, Offshore, Service) y capacidad tecnológica, estamos perfectamente posicionados para liderar este crecimiento.

Siemens Gamesa es consciente de la responsabilidad que conlleva ser líder del sector y cree que el desarrollo sostenible y el éxito empresarial van de la mano. Por lo tanto, no sólo respondemos y nos alineamos con el progreso social, sino que ponemos nuestro empeño en impulsarlo. Para poder hacerlo, nos hemos comprometido a seguir trabajando en la agenda 2030 de Naciones Unidas, contribuyendo a alcanzar sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las metas relacionadas.

Nuestro mayor impacto en el logro de estos objetivos ayuda a impulsar nuestro propio crecimiento empresarial al mismo tiempo: garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos (ODS7). A finales del ejercicio 2019, Siemens Gamesa tiene 99 Gigavatios de aerogeneradores instalados en todo el mundo, tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo. Además, estamos explorando nuevas oportunidades para expandir nuestras actividades a otros campos de negocio relacionados, como la energía solar, los proyectos híbridos y las soluciones de almacenamiento a escala industrial. Nuestro objetivo a largo plazo es proporcionar soluciones integradas de energía renovable.

> “Siemens Gamesa es consciente de la responsabilidad que conlleva ser líder del sector y cree que el desarrollo sostenible y el éxito empresarial van de la mano.”

Uno de los problemas más acuciantes de nuestro tiempo es el cambio climático, que amenaza la vida y los medios de subsistencia de miles de millones de personas. Siemens Gamesa está adoptando medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos (ODS13). Para evitar sus peores efectos, la energía tendrá que ser libre de carbono, razón por la cual nos hemos comprometido a conseguir la neutralidad en carbono en 2025, por ejemplo, sustituyendo las fuentes de generación de energía convencionales, intensivas en emisiones, por las fuentes de energía renovables, para el suministro de electricidad en nuestras operaciones. Además, nuestros productos ayudan a combatir el cambio climático al reducir la huella de carbono de nuestros clientes en más de 259 millones de toneladas de CO_2 cada año. Y Siemens Gamesa se adhiere a la ciencia climática para llevar a cabo la transición a la baja emisión de carbono, comprometiéndose con la Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia (Science Based Targets Initiative).

Promocionar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo digno (ODS8) es otro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible al que contribuimos muy notablemente como empresa. Nuestros más de 24.400 empleados son nuestro activo más importante a nivel mundial, y tenemos la suerte de contar con un equipo humano lleno de talento y entusiasmo. Desde la fusión, uno de los elementos clave de nuestro éxito ha sido la identificación y la aceptación de nuestro nuevo conjunto de valores comunes.

Además, la protección de los derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro para todos nuestros empleados es vital para nosotros: la salud y la seguridad en el lugar de trabajo es nuestra máxima prioridad, al igual que el fortalecimiento de la conducta ética en todo el ámbito de Siemens Gamesa y a lo largo de nuestra cadena de suministro.

> "Nuestro compromiso de RSC no es sólo un marco de aspiraciones, sino una hoja de ruta para el crecimiento responsable."

Además, somos un importante motor de progreso en las comunidades en las que operamos, impulsando la actividad industrial a través de inversiones, comprando a proveedores locales y aportando recursos económicos a las administraciones públicas.

Estos elementos forman parte de nuestro compromiso de responsabilidad social corporativa, que no es sólo un marco de aspiraciones, sino una hoja de ruta para el crecimiento responsable. Proporciona razones convincentes para lograr un impacto social y medioambiental duradero y para asumir el compromiso con la comunidad global de la RSC y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

Por lo tanto, mantenemos nuestro compromiso con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, lo que significa que trabajamos continuamente en temas relacionados con los derechos humanos y aplicamos prácticas laborales, ambientales y anticorrupción responsables.

La actuación responsable de Siemens Gamesa ha sido ampliamente reconocida por la comunidad financiera, y la Empresa está presente en los índices más prestigiosos del mundo como el Dow Jones Sustainability Indices®, FTSE4Good® y el Ethibel Sustainability Index®, entre otros. Estamos orgullosos de lo que hemos logrado hasta ahora y seguiremos trabajando para ser cada vez mejores y para mejorar también la vida de los demás.

A lo largo de este informe, en conformidad con la Ley 11/2018 de Información no financiera y diversidad, que entró en vigor de acuerdo con la correspondiente Directiva Europea, daremos a conocer la gran variedad de acciones de Siemens Gamesa y nuestra orientación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU. El contenido de este informe representa un justo equilibrio de las actividades del Grupo. Queremos agradecer a todos nuestros grupos de interés su continuo apoyo y confianza en Siemens Gamesa, acompañándonos en nuestro camino de innovación, éxito y excelencia empresarial. [102-14]

Un cordial saludo,

Markus Tacke
Consejero Delegado de Siemens Gamesa Renewable Energy

Contenido

Acerca de este informe 6
Aspectos clave de Compañía 8
Enfoque estratégico de RSC 14
Estrategia de RSC 2018-2020 20
Pilar 1: Integridad y transparencia 24
Pilar 2: Compromiso con las personas 39
Pilar 3: Desarrollo ecológico 59
Pilar 4: Cadena de suministro responsable 73
Pilar 5: Compromiso con la comunidad 78
Anexo I - Análisis de materialidad 88
Anexo II - Principales ubicaciones de Siemens Gamesa 90
Anexo III – Indice de Estado de información no financiera 92
Anexo IV - Índice de contenidos GRI 97
Anexo V - Pacto Mundial de Naciones Unidas 104
Anexo VI - Índice según los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas 105
Pie de imprenta 107

Acerca de este informe

1.1. Declaración

[102-49] [102-50] El 3 de abril de 2017 se formalizó la fusión de Siemens Wind Power con GAMESA, calificándose a efectos contables como adquisición inversa, en la que se consideró que la empresa de energía eólica de Siemens AG era la adquirente y GAMESA la adquirida, respectivamente.

A finales de 2017, la recién fusionada Siemens Gamesa elaboró su primer Informe de Sostenibilidad, adoptando así las mejores prácticas en materia de información y transparencia, incluso desde su primer año tras la integración.

Continuando con este compromiso, Siemens Gamesa publica de nuevo este año el **Estado de información no financiera consolidado 2019 - EINF** (anteriormente, Informe de Sostenibilidad), aprobado por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas de dicho Consejo de Administración.

1.2. Nuevo escenario de presentación de informes

En 2018 se aprobó en España la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de información no financiera y diversidad. La ley aplica la Directiva 2014/95/UE del Parlamento y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE relativa a la «divulgación de información no financiera y de información sobre la diversidad por parte de determinadas grandes empresas».

La nueva ley amplía los requisitos de información no financiera, para incluir específicamente la provisión de aspectos ambientales y sociales, en relación con la gestión de las personas, la diversidad, el respeto por el medio ambiente, los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno, describiendo los riesgos y los resultados relacionados con estos temas. La divulgación de información no financiera o relacionada con la sostenibilidad o con la responsabilidad social corporativa se convierte, por tanto, en obligatoria por ley para Siemens Gamesa.

Este Estado de información no financiera consolidado (EINF) cubre los requisitos de la entrada en vigor de esta nueva normativa y forma parte integrante del Informe de Gestión de la Empresa. Contribuye a medir, controlar y gestionar el desempeño de la empresa y su impacto en la sociedad. En este contexto, el informe contiene información relativa, al menos, a cuestiones ambientales y sociales, así como al personal, el respeto de los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno. Resume también la información financiera y no financiera más relevante de acuerdo con el correspondiente Análisis de Materialidad.

El informe es un medio para satisfacer la creciente demanda de la sociedad en general, así como de los accionistas e inversores, para que las empresas expliquen su desempeño en aspectos no financieros, también llamados ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG: Medioambiental, Social, Gobierno), dado que el buen desempeño en estas áreas está directamente ligado a la excelencia empresarial.

1.3. Periodo cubierto por el informe

La información contenida en este Estado de información no financiera consolidado (EINF) refleja la situación del período comprendido entre el 1 de octubre de 2018 y el 30 de septiembre de 2019 («el período de información»). Este período se denomina también «ejercicio fiscal 2019» (EF19).

1.4. Marco para la presentación del informe

[102-54] Siemens Gamesa Renewable Energy ha seguido las recomendaciones de la Global Reporting Initiative (estándares de elaboración de informes GRI) y el informe ha sido elaborado de acuerdo con los estándares GRI: **Opción esencial** y los 10 Principios establecidos por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas en la elaboración de este informe, tanto en lo que se refiere al alcance de su contenido como a la definición y calidad de la información.

Siemens Gamesa ha adaptado los Principios de Elaboración de Informes GRI para definir el contenido del informe, teniendo en cuenta las actividades de la organización, los impactos y las expectativas e intereses sustantivos de sus grupos de interés. Asimismo, han guiado la calidad de la información, permitiendo a los grupos de interés realizar evaluaciones sólidas y razonables de nuestra organización.

Como novedad en 2019, el informe incluye un cuadro de referencia adicional que recoge los elementos de información incluidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de información no financiera y diversidad.

[102-32] Este informe está sujeto a revisión externa por parte de Ernst & Young (EY) y a la aprobación del Consejo de Administración de Siemens Gamesa Renewable Energy S. A.

1.5. Recopilación de la información

Siemens Gamesa Renewable Energy dispone de sistemas de información adecuados. Por lo tanto, la recopilación de la información financiera y no financiera garantiza la exhaustividad y exactitud de los indicadores detallados en este informe.

1.6. Observaciones

[102-46] El alcance de las sociedades consideradas por Siemens Gamesa en la elaboración del presente Estado de información no financiera consolidado coincide con la definición del Grupo a efectos de la elaboración de los estados financieros consolidados [102-45].

A lo largo del informe se ofrece información comparativa interanual. El alcance y el período comparable al tema de la sostenibilidad en 2017 no son los mismos que en 2018 y 2019. Siemens Gamesa ha decidido excluir los datos del año 2017 para realizar un análisis interanual fiable. Para analizar tendencias y datos que permitan comparar el desempeño en materia de sostenibilidad de la organización a lo largo del tiempo, considera el período del EF18 como base de referencia. [102-48]

1.7. Referencia

A efectos de este informe, la sociedad española Siemens Gamesa Renewable Energy S. A. es la sociedad matriz del Grupo, en adelante denominada «SGRE», «Siemens Gamesa», la «Empresa» o la «Compañía».

Siemens Gamesa Renewable Energy S. A. y todas las filiales sobre las que tiene capacidad para ejercer control, o que controla conjuntamente, se denominan «Grupo Siemens Gamesa Renewable Energy», «Grupo Siemens Gamesa» o «el grupo». El grupo de sociedades del que Siemens Gamesa tiene un porcentaje de participación, pero no tiene capacidad para ejercer el control, puede denominarse «sociedades participadas» o «empresas asociadas».

1.8. Cálculos

Este documento hace referencia al ahorro de emisiones de CO_2 que los productos de Siemens Gamesa aportan a los clientes. Se interpreta correctamente como las emisiones totales de CO_2 que se generarían anualmente con combustibles fósiles convencionales para producir la cantidad equivalente de electricidad (kWh) generada en un año por las turbinas eólicas de Siemens Gamesa.

El cálculo de estos ahorros anuales de emisiones de CO_2 se basa en la capacidad total instalada de las turbinas eólicas, tanto en tierra (Onshore) como en mar (Offshore). Se aplican los siguientes factores de conversión:

- Factor de emisión mundial fósil ($grCO_2/kWh$): 849
- Factor de capacidad media de los aero-generadores en el mar: 42%
- Factor de capacidad media de los aero-generadores en tierra: 35%
- Promedio de horas equivalentes al año (h) = [Factor de capacidad media del aerogenerador (AEG)] * 365 * 24

Aspectos clave de Compañía

2.1. Creación de un líder global

El Grupo Siemens Gamesa Renewable Energy nace en abril de 2017 con la fusión de Gamesa Corporación Tecnológica y Siemens Wind Power.

La historia de Gamesa está marcada por un espíritu innovador y una exitosa expansión en nuevos mercados. Lo que comenzó como un pequeño taller de mecanizado en el norte de España se convirtió rápidamente en una empresa global centrada en la gestión de instalaciones industriales, la industria del automóvil y el desarrollo de nuevas tecnologías.

En 1995, Gamesa se expandió a la energía eólica, instalando el primer aerogenerador en las colinas de El Perdón, en España, y sólo cuatro años más tarde la Empresa se había convertido en el primer fabricante de aerogeneradores del país. La expansión internacional siguió rápidamente cuando la Empresa abrió centros de producción en Estados Unidos, China, India y Brasil.

La historia de Siemens Wind Power es igualmente impresionante. La Empresa ha estado directamente involucrada en la industria de la energía eólica desde 2004, cuando adquirió el fabricante danés de aerogeneradores Bonus Energy. Con la adquisición de Bonus, Siemens adquirió una gran cantidad de tecnología y experiencia probada que se remonta a 1980.

Esta historia incluye el suministro de turbinas para el primer parque eólico marino del mundo situado en Vindeby, frente a la costa de Dinamarca, en 1991. La Empresa se convirtió en el líder mundial del mercado de aerogeneradores marinos, forjándose una gran reputación por su liderazgo tecnológico, su notable servicio al cliente y por ofrecer soluciones energéticas integrales totalmente integradas.

Siemens Gamesa Renewable Energy reúne todas estas cualidades bajo un mismo techo: espíritu innovador, dedicación a la excelencia tecnológica y voluntad de aportar un valor real y duradero a todos los grupos de interés y clientes.

Siemens Gamesa Renewable Energy nace preparada para afrontar los retos y aprovechar las oportunidades que ofrece el negocio eólico a corto, medio y largo plazo, para crear valor para todos los grupos de interés. En un entorno cambiante con mercados eólicos cada vez más exigentes, la lógica estratégica de la fusión es aún más convincente. La escala y el alcance global se han convertido en esenciales para competir de forma rentable. Mientras tanto, la diversificación y el equilibrio de la Empresa combinada y su posición de liderazgo en los mercados emergentes y en otros países aportan resiliencia y proporcionan un potencial de crecimiento por encima de la media.

Hoy en día, la Empresa es un líder respetado en el sector que se ha comprometido a proporcionar soluciones innovadoras y eficaces a los retos energéticos del mañana.

Figura 1 - Hechos clave al cierre del ejercicio fiscal 2019

2.2. Nombre de la empresa

Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.
Parque Tecnológico de Bizkaia, Edificio 222
48170 Zamudio (Vizcaya)
España

[102-1] La denominación social, vigente desde el 20 de junio de 2017, fue inscrita en el Registro Mercantil el 18 de julio de 2017, fecha en la que fue notificada a la Central Depositaria de Valores de España (Iberclear) y a las Bolsas de Valores de Barcelona, Bilbao, Madrid y Valencia. El nombre fue publicado en el boletín de la Bolsa el 21 de julio de 2017 y las acciones cotizan como Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. desde el 24 de julio de 2017. El *ticker* de bolsa, o clave de pizarra bursátil (abreviatura utilizada para identificar las acciones en los mercados bursátiles) es SGRE.

[102-3] A efectos legales, los datos societarios de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A., son los siguientes: «SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A., Sociedad debidamente constituida con arreglo a las leyes españolas, con domicilio social en el Parque Tecnológico de Bizkaia, Edificio 222, Zamudio, Vizcaya, España e inscrita en el Registro Mercantil de Vizcaya en el Tomo 5139, Folio 60, Hoja BI-56858 con CIF A-01011253».

2.3. Cultura de empresa: misión, visión y valores

En una empresa con una presencia global, los valores y las normas culturales varían enormemente de un lugar a otro. Equilibrar esas culturas puede ser un asunto delicado, del que ambas partes tienen lecciones que aprender. Un aspecto crucial para el éxito es el desarrollo de una cultura corporativa compartida sustentada por un conjunto común de valores, creencias y comportamientos. Sobre la base de la información obtenida a partir de la encuesta global de empleados y de más de 50 entrevistas a directivos realizadas en toda la Empresa durante el verano y el otoño de 2017 se han definido seis valores empresariales para Siemens Gamesa. [102-16]

El Grupo ha definido los siguientes pilares para guiar el proceso de construcción de una cultura compartida:

- Misión: «Hacemos realidad lo que importa: energía limpia para las generaciones venideras.»
- Visión: «Ser líder mundial en el sector de las energías renovables, impulsando la transición hacia un mundo sostenible.»
- Propósito: «Empoderar a las personas para liderar el futuro.»

Valores:

- Orientación a resultados: Los resultados son relevantes, se entregan de manera oportuna y a un coste apropiado.
- Enfoque al cliente: Pensar desde la perspectiva de un cliente acerca de cómo podemos sobresalir en el servicio.
- Capacidad de innovación: Nuevas soluciones para los clientes y para nosotros mismos.
- Liderazgo impactante: Inspirando a nuestro equipo y ejemplificando la cultura y los valores comunes.
- Actitud de pertenencia: Las personas están motivadas y comprometidas, y se ven a sí mismas como impulsoras del éxito empresarial.
- Valorar a las personas: Valorar la importancia del individuo.

Estos seis valores, junto con la misión, la visión y el propósito de nuestra empresa, son la base sobre la que crecerá nuestra cultura de empresa compartida a medida que nos vayamos integrando más y más.

2.4. Huella global

[102-4] Siemens Gamesa tiene una amplia presencia global con un total de 337 emplazamientos, incluyendo fábricas, oficinas, almacenes y terrenos. En el Anexo II se incluye una lista de los principales emplazamientos.

2.5. Estructura de la propiedad

[102-5] La estructura de propiedad de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. al 30 de septiembre de 2019 (cierre del ejercicio) era la siguiente:

Tabla 1 - Estructura del accionariado

(en porcentaje)	30.09.2019	30.09.2018
Siemens AG (*)	59,000	59,000
Iberdrola S.A.	8,071	8,071
Otros (**)	32,929	32,929

(*) 28,877% por Siemens Beteiligungen Inland GmbH.
(**) Todos con una participación de menos del 3% y no hay accionistas significativos según el artículo 32 del Real Decreto1362/2007, de 19 de octubre, sobre los accionistas que deben notificar su participación debido a la residencia en un paraíso fiscal o en un país sin impuestos o sin intercambio efectivo de información fiscal.

Las acciones del grupo cotizan en el IBEX 35 a través del Sistema de Cotización Automática (Mercado Continuo) en las Bolsas de Bilbao, Madrid, Barcelona y Valencia.

2.6. Capital social

El capital suscrito de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. asciende a 115.794.374,94 euros, representado por medio de anotaciones en cuenta, y está formado por 681.143.382 acciones ordinarias de 0,17 euros de valor nominal cada una, con idénticos derechos y una única clase y serie.

Tabla 2 - Evolución del capital social

	Fecha	Capital social *(€)*	Acciones
Ampliación de capital (intercambio en la fusión)	03/04/17	115.794.374,94	681.143.382
Colocación acelerada	08/09/14	47.475.693,79	279.268.787
Ampliación de Capital Liberado	25/07/12	43.159.721,89	253.880.717
Ampliación de Capital Liberado	15/07/11	42.039.297,28	247.289.984
Ampliación de Capital Liberado	19/07/10	41.770.668,89	245.709.817
Desdoblamiento del Valor Nominal de Acciones 3 x 1	28/05/04	41.360.983,68	243.299.904
Ampliación de Capital (aumento valor nominal de las acciones)	28/05/04	41.360.983,68	81.099.968
Salida a Bolsa	31/10/00	40.549.984,00	81.099.968

2.7. Ingresos

[102-7] Adaptación del grupo a la configuración operativa de las unidades de negocio y a la información financiera y de gestión utilizada por los consejos de administración del Grupo, que en 2019 fueron: a) Aerogeneradores y b) Operación y mantenimiento.

El desglose por segmentos de la cifra de negocios consolidada para el ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2019, es el siguiente:

Tabla 3 - Ingresos por segmento

(en miles de euros)	EF19	EF18
Aerogeneradores	8.733.498	7.847.191
Operación y mantenimiento	1.493.381	1.275.081
Total SGRE	**10.226.879**	**9.122.272**

Además, el grupo opera actualmente en varios mercados geográficos. Las principales áreas son EMEA (incluyendo España), América y APAC. Los principales países de cada una de ellas son los siguientes:

- Europa, Oriente Medio y África (EMEA): Dinamarca, Alemania, Gran Bretaña y España
- América: Estados Unidos, Brasil y México
- Asia, Australia (APAC): India, China y Australia

Tabla 4 - Ingresos por zona geográfica

(en miles de euros)	EF19	EF18
EMEA	6.653.385	5.175.032
América	2.030.644	2.235.461
Asia, Australia	1.542.850	1.711.779
Total SGRE	**10.226.879**	**9.122.272**

Tabla 5 - Ingresos por país

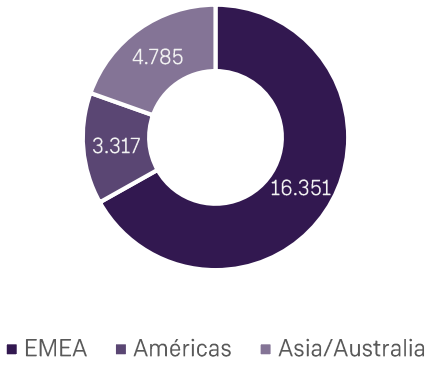
(en miles de euros)	EF19	EF18
España	999.588	400.193
Alemania	1.037.575	1.174.116
Dinamarca	1.115.637	638.729
Reino Unido	1.497.027	1.062.202
Estados Unidos	1.514.168	997.999
R.P. China	202.759	328.707
India	774.309	888.249
Brasil	198.419	261.402
México	167.335	474.470
Resto de países	2.720.062	2.896.205
Total SGRE	**10.226.879**	**9.122.272**

Toda la información económico-financiera de Siemens Gamesa Renewable Energy S. A. y sus filiales se encuentra disponible en los Estados Financieros Consolidados y el Informe de Gestión correspondientes al ejercicio anual terminado el 30 de septiembre de 2019. [201-1]

2.8. Empleados en todo el mundo

[102-8] Al final del período del informe (30 de septiembre de 2019), la empresa contaba con 24.453 empleados.

Figura 2 - Distribución de los empleados en el EF19



2.9. Productos de aerogeneradores

[102-2] Siemens Gamesa apuesta por la tecnología como núcleo esencial de su actividad, realizando un esfuerzo constante en I+D para implementar mejoras continuas en sus productos y servicios.

Los aerogeneradores desarrollados y fabricados por Siemens Gamesa están en permanente evolución, incorporando los últimos avances tecnológicos y creciendo, no sólo en potencia sino también en prestaciones para el cliente. Con más de 99 GW instalados en 75 países y una completa gama de plataformas de productos, la Empresa se ha consolidado como uno de los principales líderes tecnológicos mundiales en el segmento de multi-megavatios.

Con un catálogo optimizado y racionalizado, ofrecemos el mejor producto y servicio para cada proyecto y sus diferentes condiciones de emplazamiento. Nuestras carteras de aerogeneradores y servicios crean valor que reduce el Coste Nivelado de la Energía (Levelized Cost of Energy, LCoE), asegurando retornos a largo plazo para los clientes

Figura 3 - Distribución de instalaciones de aerogeneradores en todo el mundo [102-6]

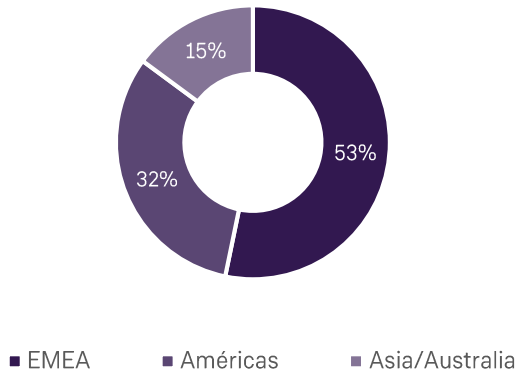


Tabla 6 - Historial de instalación de aerogeneradores (MW acumulados)

	Onshore	Offshore	EF19	EF18
Alemania	2.335	5.174	7.510	6.785
Argelia	10	-	10	10
Argentina	113	-	113	82
Australia	932	-	932	699
Austria	43	-	43	43
Azerbaiyán	8	-	8	8
Bélgica	195	294	489	454
Bosnia-Herzegovina	87	-	87	41
Brasil	3.316	-	3.316	3.156
Bulgaria	90	-	90	90
Cabo Verde	0,05	-	0,05	0,05
Canadá	3.021	-	3.021	3.021
Chile	452	-	452	452
China	5.465	48	5.513	5.055
Corea del Sur	138	-	138	77
Costa Rica	143	-	143	143
Croacia	162	-	162	162
Cuba	5	-	5	5
Chipre	20	-	20	20
Dinamarca	1.064	1.135	2.199	2.199
Ecuador	2	-	2	2
Egipto	1.253	-	1.253	986
España	14.184	-	14.184	13.154
Estados Unidos	20.669	-	20.669	18.795
Filipinas	259	-	259	243
Finlandia	266	42	309	308
Francia	1.636	-	1.636	1.545
Grecia	665	-	665	563
Guatemala	32	-	32	32
Honduras	176	-	176	176
Hungría	182	-	182	182
India	6.358	-	6.358	5.613
Indonesia	151	-	151	122
Irlanda	870	-	870	796
Irán	61	-	61	61
Israel	21	-	21	21
Italia	2.375	-	2.375	2.199
Jamaica	24	-	24	24
Japón	495	-	495	361
Jordania	166	-	166	166
Kenia	14	-	14	14
Kuwait	10	-	10	10
Letonia	21	-	21	21
Lituania	14	-	14	14
Luxemburgo	24	-	24	24
Macedonia	37	-	37	37
Mauritania	35	-	35	30
Mauricio (Isla)	9	-	9	9
México	2.639	-	2.639	2.380
Marruecos	856	-	856	856
Países Bajos	114	744	858	858
Nueva Zelanda	281	-	281	281
Nicaragua	44	-	44	44
Noruega	856	2	858	662
Pakistán	50	-	50	50
Perú	124	-	124	124
Polonia	1.053	-	1.053	1.045
Portugal	569	-	569	569
Puerto Rico	103	-	103	103
Reino Unido	4.135	7.565	11.700	9.822
República Dominicana	191	-	191	52
República Checa	14	-	14	14
Rumanía	590	-	590	590
Somalia	0,22	-	0,22	0,22
Sudáfrica	660	-	660	604
Suecia	1.432	110	1.542	1.458
Suiza	0,15	-	0,15	0,15
Sri Lanka	45	-	45	45
Taiwán	12	120	132	20
Tailandia	389	-	389	389
Túnez	242	-	242	242
Turquía	1.290	-	1.290	814
Uruguay	390	-	390	390
Venezuela	71	-	71	71
Vietnam	40	-	40	9
Total SGRE	**83.799**	**15.235**	**99.034**	**89.504**

2.10. Service: Operación y Mantenimiento

La Operación y Mantenimiento (O&M) es una de las actividades clave en las que Siemens Gamesa basa su desarrollo. Con casi el 60% de su capacidad instalada mediante contratos de operación y mantenimiento y un amplio conocimiento operativo en ubicaciones complejas, el Grupo mantiene 60 GW en 58 países. Todo ello es posible gracias a un equipo de profesionales altamente cualificados, presentes en todo el mundo y centrados en la seguridad y la salud, así como en la excelencia en el servicio y la satisfacción del cliente.

Para reducir los costes operativos de los proyectos eólicos, Siemens Gamesa ha anunciado la ampliación de su ámbito de operación y mantenimiento a tecnología de terceros. Este enfoque incluye no sólo el mantenimiento de los aerogeneradores, sino también soluciones de prolongación de la vida útil y retrofit para mejorar la producción anual de energía (AEP). Como alternativa a la repotenciación, la Unidad de Negocio de Servicios de Siemens Gamesa ofrece una extensión de la vida útil de las turbinas más allá de los 20 años a flotas envejecidas del norte de Europa, España, China, India y otros mercados.

Figura 4 - Distribución de la flota en régimen de O&M en el EF19

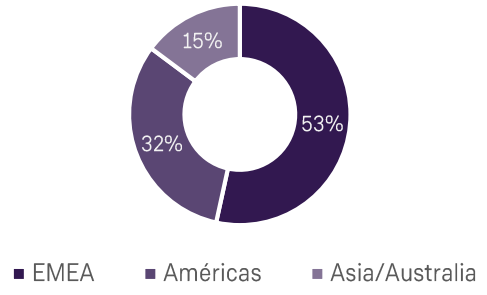


Tabla 7 - Historial de Operación y Mantenimiento

(en MW)	Onshore	Offshore	EF19	EF18
Alemania	724	4.389	5.113	4.750
Argelia	-	-	-	11
Argentina	76	-	76	-
Australia	720	-	720	587
Austria	26	-	26	26
Bélgica	215	294	509	389
Brasil	3.735	-	3.735	3.565
Bulgaria	90	-	90	90
Canadá	1.830	-	1.830	1.808
Chile	452	-	452	452
China	512	-	512	726
Costa Rica	130	-	130	130
Croacia	162	-	162	172
Dinamarca	629	28	657	626
Egipto	834	-	834	564
España	5.639	-	5.639	5.914
Estados Unidos	9.722	-	9.722	9.450
Filipinas	243	-	243	243
Finlandia	228	40	268	280
Francia	1.280	-	1.280	1.185
Grecia	56	-	56	278
Guatemala	32	-	32	-
Honduras	50	-	50	50
Hungría	24	-	24	24
India	6.240	-	6.240	5.563
Indonesia	151	-	151	-
Irán	61	-	61	-
Irlanda	963	-	963	891
Israel	-	-	-	21
Italia	1.659	-	1.659	1.309
Jamaica	-	-	-	-
Japón	213	-	213	131
Jordania	82	-	82	166
Kuwait	10	-	10	10
Lituania	14	-	14	14
Luxemburgo	-	-	-	21
Macedonia	14	-	14	-
Mauritania	30	-	30	30
Mauricio (Isla)	9	-	9	9
México	2.224	-	2.224	2.040
Marruecos	842	-	842	638
Nueva Zelanda	60	-	60	60
Nicaragua	44	-	44	44
Noruega	207	2	209	265
Países Bajos	60	744	804	785
Pakistán	124	-	124	124
Perú	14	-	14	14
Polonia	919	-	919	915
Portugal	402	-	402	402
Puerto Rico	101	-	101	101
Reino Unido	2.953	5.735	8.688	8.582
República Checa	14	-	14	14
República de Corea	103	-	103	49
República Dominicana	137	-	137	-
Rumanía	242	-	242	352
Sudáfrica	605	-	605	605
Sri Lanka	-	-	-	-
Suecia	663	-	663	625
Taiwán	-	8	8	8
Tailandia	524	-	524	355
Turquía	873	-	873	849
Uruguay	410	-	410	410
Vietnam	39	-	39	8
Total SGRE	**48.790**	**11.240**	**60.030**	**56.728**

Enfoque estratégico de RSC

3.1. Colaboraciones globales en materia de RSC

El Grupo aprobó voluntariamente varios códigos de principios éticos y buenas prácticas. [102-12]

3.1.1. Pacto Mundial de Naciones Unidas

El Grupo suscribió los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (participante con ID 4098) y reafirma su compromiso y apoyo a la promoción de los diez principios de derechos laborales, derechos humanos, protección del medio ambiente y lucha contra la corrupción con carácter anual. Anualmente, la Empresa pública el denominado Informe de Comunicación de Progreso ("Communication on Progress", COP) de revisión del cumplimiento de dichos principios. Este documento es público y está disponible en la página web del Pacto Mundial de Naciones Unidas [1].

3.1.2. Global Reporting Initiative (GRI)

Desde 2004, la Empresa ha divulgado la información sobre sostenibilidad con referencia a las directrices en evolución de la Global Reporting Initiative (GRI), una organización no gubernamental cuyo objetivo es lograr una alta transparencia y comparabilidad en la elaboración de informes de sostenibilidad corporativa.

Siemens Gamesa ha participado en la comunidad GRI desde 2016, primero como grupo de interés de la organización, y actualmente como miembro de la comunidad y principal defensora de la GRI.

Además, la Empresa participa activamente en el Grupo de Liderazgo Corporativo de la GRI para la elaboración de informes sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con el fin de proponer soluciones innovadoras a los retos comunes y, en última instancia, dar forma al futuro de la elaboración de informes.

3.1.3. Compromiso de acción de París

El Grupo aprobó el Compromiso de acción de París (Paris Pledge for Action) y acogió muy positivamente la adopción de un nuevo acuerdo universal en la COP 21 en París, y prometió apoyo para garantizar que se alcancen o superen las aspiraciones establecidas en el acuerdo.

3.1.4. Caring for Climate: The business leadership platform

"Caring for Climate: The business leadership platform" (Proteger el clima: la plataforma de liderazgo empresarial), es una iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Su objetivo es implicar a las empresas y a los gobiernos en la actuación frente al cambio climático, la eficiencia energética, la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y la colaboración positiva con otras instituciones públicas y privadas. Siemens Gamesa se adhirió voluntariamente en junio de 2007.

[1] Véase el sitio web del Pacto Mundial de las Naciones Unidas [Enlace]

3.1.5. Principios para el empoderamiento de la mujer

Los "Principios para el empoderamiento de la mujer", promovidos por ONU Mujeres/Pacto Mundial de las Naciones Unidas, tienen como objetivo construir economías más fuertes, establecer una sociedad más estable y justa, lograr el desarrollo en materia de cumplimiento, la sostenibilidad y los derechos humanos y mejorar la calidad de vida de las mujeres, los hombres, las familias y las comunidades. En diciembre de 2010, Siemens Gamesa aprobó los Principios para el empoderamiento de la mujer.

3.1.6. Objetivos basados en la Ciencia (SBTi)

Objetivos basados en la Ciencia (SBTi) es una iniciativa internacional conjunta del Carbon Disclosure Project, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el Instituto de Recursos Mundiales, el Fondo Mundial para la Naturaleza y la Coalición We Mean Business. Su objetivo es reducir las emisiones de carbono de manera mensurable y a un nivel suficiente para alcanzar el objetivo de no superar los 2 grados centígrados de calentamiento global establecido en el Acuerdo de París sobre el Clima. Siemens Gamesa se adhirió voluntariamente a esta iniciativa el 12 de septiembre de 2018.

Figura 5 - Compromisos externos

3.2. Evolución de los índices de sostenibilidad

El desempeño en materia de sostenibilidad de Siemens Gamesa se supervisa continuamente y ha sido confirmado externamente por los índices y calificaciones de sostenibilidad más reconocidos y relevantes.

3.2.1. Índices de sostenibilidad Dow Jones / SAM.

De nuevo en 2019, Siemens Gamesa se convierte en miembro constituyente del DJSI Index (DJSI Europe) por décima vez desde 2006.

Lanzado en 1999, el Dow Jones Sustainability Index representa el estándar de oro de la sostenibilidad corporativa y es el primer índice mundial que realiza un seguimiento de las empresas líderes en sostenibilidad basándose en el análisis de RobecoSAM de los factores medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG) de importancia financiera.

El Grupo está incluido en el sector industrial de "Maquinaria y Equipos Eléctricos", junto con 115 competidores, y obtuvo una puntuación especialmente buena en las áreas de códigos de conducta empresarial (percentil 99), responsabilidad sobre producto (percentil 98), gestión de la innovación (percentil 90), gestión de la cadena de suministro (percentil 90) y estrategia para mercados emergentes (percentil 89) en 2019.

Estos resultados sitúan a Siemens Gamesa como líder mundial de la sostenibilidad a los ojos de los grupos de interés, los analistas financieros y el público en general.

3.2.2. Carbon Disclosure Project (CDP)

El Grupo participa activamente en el Carbon Disclosure Project (CDP) y respondió a la evaluación del cambio climático y de la cadena de suministro para explicar cómo reducimos nuestras emisiones de gases de efecto invernadero y mitigamos los riesgos del cambio climático.

3.2.3. Financial Times Stock Exchange (FTSE)

El Financial Times Stock Exchange (FTSE) incluyó a Siemens Gamesa en su serie FTSE4Good, que se ha

diseñado para medir el rendimiento de las empresas que demuestran sólidas prácticas medioambientales, sociales y de gobierno (Environmental, Social and Governance, ESG).

La calificación ESG global de la empresa en 2019, en comparación con el mismo punto de referencia de la clasificación industrial FTSE (Petróleo y Gas), se mantiene en el percentil 68 y supera la media del subsector de equipos de energías renovables.

3.2.4. Global Challenges Index (GCX)

El índice Global Challenges (GCX) incluyó a Siemens Gamesa entre los 50 valores que promueven el desarrollo sostenible a través de productos y servicios. Oekom Research AG es la empresa encargada de llevar a acabo la investigación.

3.2.5. Ethibel Excellence Europe Index

El Grupo forma parte del Ethibel Excellence Europe Index, que incluye a las empresas del Russell Global Index que ofrecen los mejores resultados en términos de responsabilidad social corporativa (RSC).

Figura 6 - Índices de sostenibilidad

3.3. Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU

[102-15] Siemens Gamesa cree que el desarrollo sostenible y el éxito comercial van de la mano. Esto significa que en Siemens Gamesa nos esforzamos por liderar el progreso social siendo una fuerza global para el desarrollo sostenible.

Sin embargo, hay muchos factores en el mundo de hoy que representan enormes amenazas potenciales para la sostenibilidad y que afectan de forma dramática a empresas como la nuestra. El cambio climático, la escasez de agua, los conflictos geopolíticos, el agotamiento de los recursos y la desigualdad económica: todos ellos deben ser reconocidos como los desafíos que son, y luego deben ser enfrentados y superados.

3.3.1. Impacto en la Agenda 2030

El 1 de enero de 2016, entraron oficialmente en vigor los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptados por los líderes mundiales en septiembre de 2015 en la Cumbre de las Naciones Unidas. En los próximos quince años, con estos nuevos Objetivos que se aplican universalmente, los países movilizarán sus esfuerzos para poner fin a todas las formas de pobreza, luchar contra las desigualdades y hacer frente al cambio climático, garantizando al mismo tiempo que nadie se quede atrás.

Los ODS reflejan un nuevo entendimiento de que el desarrollo en todas partes debe integrar el crecimiento económico, el bienestar social y la protección del medio ambiente.

Nosotros, como empresa, también tenemos un interés personal en impulsar esta agenda y contribuir a alcanzar los ODS y los objetivos relacionados. Podemos encontrar nuestro mayor impacto y oportunidad en áreas que ayudarán a impulsar nuestro propio crecimiento empresarial. Esto crea soluciones escalables cuando nuestro negocio se beneficia de la resolución de problemas sociales y cuando generamos beneficios a la vez que beneficiamos a la sociedad y a los resultados del negocio.

Siemens Gamesa produce un impacto en la mayoría de los ODS de cuatro maneras importantes: i) a través de nuestros productos y servicios, ii) gestionando responsablemente nuestro negocio, iii) a través de nuestra experiencia y liderazgo de pensamiento, y iv) a través de nuestras actividades de Ciudadanía Corporativa y programas de compromiso comunitario. Sin embargo, el impacto que tenemos en los ODS varía considerablemente.

Figura 7 - Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU

En el ejercicio 2018 se procedió a identificar y priorizar cuáles de los Objetivos Globales son más relevantes para nuestra empresa, dados los países y sectores en los que desarrollamos nuestras actividades. Este enfoque nos proporciona la información relevante necesaria para iniciar el proceso de compromiso con los ODS de una manera efectiva. Identifica el desempeño actual de cada país en relación con sus objetivos y metas de ODS y utiliza técnicas de modelización de entrada-salida para resaltar la relevancia tanto en las operaciones directas como en la cadena de suministro en general. También se basa en la investigación económica para identificar dónde podría estar en riesgo el valor de los países que no cumplen sus compromisos con los ODS y las oportunidades potenciales (es decir, dónde las actividades comerciales podrían ayudar significativamente más), país por país. De este modo, ayuda a nuestro negocio a trazar un mapa y a visualizar las prioridades estratégicas de una manera más informada.

De acuerdo con esta metodología, el valor añadido bruto (VAB) proyectado de una empresa para 2030 por países se calcula sobre la base de los ingresos de la empresa, la tasa de crecimiento, los costes de los empleados y el EBITDA. Las puntuaciones de los ODS se traducen en riesgo en términos de pérdida potencial de valor añadido bruto (VAB), si un país anfitrión no alcance su objetivo de ODS para 2030.

Por ello, Siemens Gamesa identificó ODS de alto, medio y bajo impacto. En su mayor parte, los ODS que consideramos de alto impacto están fuertemente correlacionados con nuestros productos y servicios, a menudo en combinación con iniciativas de liderazgo de pensamiento en colaboración con socios de todo el mundo. Los ODS de alto impacto también representan el mayor Valor expuesto a riesgo proyectado y los países en los que estos ODS presentan un mayor riesgo para las operaciones de Siemens Gamesa.

Los ODS de impacto medio y bajo son principalmente facilitadores que se relacionan con las prácticas empresariales responsables, incluyendo el área de derechos humanos, así como el área de cumplimiento y la gestión de la cadena de suministro. Otros se ven afectados por nuestras actividades de ciudadanía corporativa y compromiso con la comunidad.

Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU de alto impacto

Objetivo 7: Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos. Siemens Gamesa Renewable Energy está configurando la industria de las energías renovables, liderando el camino a seguir en el sector de las energías renovables. La empresa proporciona energía eólica limpia, fiable y asequible y es un proveedor líder de soluciones de energía eólica para clientes de todo el mundo. Nuestra escala, alcance global y trayectoria comprobada garantizan que desempeñaremos un papel central en la configuración del panorama energético del futuro. Nuestra actividad abarca la necesidad mundial de acceder a energía asequible, fiable y sostenible, crucial para alcanzar muchos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (ODS), que van desde la erradicación de la pobreza y los avances en salud, educación, suministro de agua e industrialización, hasta la mitigación del cambio climático.

Objetivo 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos. Siemens Gamesa se ha fijado el objetivo de alcanzar un balance neutro en emisiones de CO_2 en todas sus operaciones para el año 2025. De este modo, la empresa subraya la necesidad de que las empresas contribuyan a reducir las emisiones de carbono de la economía. Con nuestros productos y servicios, ayudamos a mejorar la eficiencia energética y a reducir las emisiones de CO_2 con un argumento comercial positivo.

Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Nuestro principal impacto en el ODS 5 es mediante la gestión de nuestra propia plantilla. Siemens Gamesa reconoce que sus empleados representan una gran variedad de culturas, etnias, creencias e idiomas. Esta riqueza de diversidad es lo que hace que el Grupo sea más innovador, creativo y comprometido con la sociedad.

Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo digno para todos. Siemens Gamesa repercute directamente en el ODS 8 a través de sus operaciones globales que contribuyen al desarrollo del PIB en muchos países, de nuestro compromiso con la creación de puestos de trabajo dignos y la creación de empleo, y de la disociación entre el crecimiento económico y el uso de la energía como líderes de opinión.

Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, proporcionar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles. Contribuimos a ODS 16 anclando integridad y compliance en toda la empresa e impulsando las Iniciativas de Integridad de Siemens Gamesa con los grupos de interés externos. Nuestra compañía se compromete a implementar los requisitos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y todas las demás normativas pertinentes en nuestra cadena de suministro y a difundirlas a través de colaboraciones con organizaciones e instituciones externas.

Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU de impacto medio y bajo

Actuamos sobre el ODS 4 promoviendo una educación de calidad inclusiva y equitativa, así como oportunidades de aprendizaje de por vida para todos, como la oferta de oportunidades de aprendizaje y educación para todos los empleados de Siemens Gamesa, internamente o en colaboración con escuelas y universidades. La formación de clientes y proveedores también es importante para nosotros. Además, numerosos programas de compromiso con la ciudadanía corporativa en todo el mundo se basan en este objetivo.

Nuestra actividad puede tener un impacto en el ODS 14 porque nuestro objetivo es utilizar los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible y proteger las zonas marinas ricas en biodiversidad para asegurar la sostenibilidad de la biodiversidad y los ecosistemas marinos. Nuestras oficinas en todo el mundo no están operando en áreas con estrés hídrico. Por lo tanto, consideramos que el agua es esencial para el bienestar humano y el desarrollo social y económico.

Nuestro impacto sobre el ODS 15 es esencial para proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres. El respeto por las áreas clave de biodiversidad se tiene muy en cuenta en todos los desarrollos de proyectos en todo el mundo.

Nuestros programas de ciudadanía corporativa producen un impacto directo en los Objetivos de Desarrollo Sostenible 1, 2, 3 y 6. Por ejemplo, «SGRE Impact» es una iniciativa de acción social para toda la empresa que tiene como objetivo generar un cambio positivo en las comunidades en las que Siemens Gamesa opera, y aumentar el compromiso de nuestros empleados. Otros programas locales y regionales también abordan diferentes acciones que tienen un impacto directo en estos SGD.

En el ODS 1, creemos que todas las personas, en todas partes, deben disfrutar de un nivel de vida básico. Esto incluye prestaciones de protección social para los pobres y los más vulnerables y la garantía de que las personas afectadas por los conflictos y las amenazas naturales reciban un apoyo adecuado, incluido el acceso a los servicios básicos.

En el ODS 2, creemos que todos, en todas partes, merecen tener suficientes alimentos de buena calidad para llevar una vida saludable. En la medida de lo posible, nos esforzamos por fomentar un mejor acceso a los alimentos y la promoción generalizada de la agricultura sostenible como parte de nuestros programas.

Impactamos en ODS 3 promoviendo estilos de vida saludables y combatiendo la mortalidad prematura mediante mejorando el conocimiento de las enfermedades y los riesgos para la salud entre los empleados.

La gestión holística del ciclo del agua por parte de Siemens Gamesa tiene en cuenta la relación entre el total de agua dulce extraída y el total de recursos renovables de agua dulce en nuestros emplazamientos. La calidad y la sostenibilidad de los recursos hídricos son cruciales desde la perspectiva de gestión de Siemens Gamesa.

Estrategia de RSC 2018-2020

[103-1] Siemens Gamesa ha identificado diferentes líneas estratégicas y acciones en las que trabajar en los próximos años en materia de responsabilidad social corporativa (RSC) para apoyar al negocio, reforzar la estrategia global del negocio y obtener ventajas competitivas en aspectos concretos de la gestión en los que la compañía trabaja en los próximos años. Estas líneas estratégicas y acciones definen la Estrategia de RSC 2018-20 y permiten a la empresa mantener un excelente posicionamiento en el mercado y para sus grupos de interés.

El diseño de esta estrategia se ve reforzado por el Reglamento de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas del Consejo de Administración de Siemens Gamesa, que incluye "el seguimiento de la estrategia y las prácticas en materia de responsabilidad social corporativa y la evaluación de su grado de cumplimiento" (Art. 11b del Reglamento) entre sus responsabilidades.

La estrategia 2018-20 y sus compromisos asociados fueron acordados con la alta dirección de Siemens Gamesa y con la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas. El plan establece objetivos bajo cinco pilares y se centra en el posicionamiento de la Empresa a largo plazo, abordando aspectos de RSC relevantes para los grupos de interés e incluyendo estas expectativas en la toma de decisiones de la Empresa y en la gestión diaria de su negocio.

4.1. Análisis de las partes interesadas

[102-40] La relación de la Empresa con cualquier parte interesada se mantiene de dos maneras: desde el punto de vista de la responsabilidad social, dando respuesta a sus expectativas y necesidades, y desde el punto de vista de la reputación, gestionando la percepción que estos grupos tienen de la Empresa.

Siemens Gamesa tiene gran variedad de grupos de interés, por lo que se han analizado desde el punto de vista de su relevancia para las actividades de la Empresa y se han agrupado en las siguientes categorías a efectos prácticos:

Figura 8 - Grupos de interés de Siemens Gamesa

[102-42] La identificación y selección de los grupos de interés del Grupo se lleva a cabo mediante procesos de reflexión interna del equipo directivo, en base a las relaciones establecidas con los colectivos estratégicos para satisfacer tanto sus expectativas como las necesidades de la Empresa.

[102-43] La Empresa consolida canales de comunicación preferentes con estos colectivos, con el fin de identificar los asuntos más relevantes y proporcionar, en la medida de lo posible, una respuesta razonable a sus expectativas.

Estos canales tienen sus propias características específicas en cuanto al formato, las responsabilidades, la intensidad de la relación y la frecuencia de uso, que van desde los medios de participación disponibles permanentemente, como buzones y portales, hasta medios anuales o plurianuales, como las encuestas. También incluyen otros medios no periódicos que configuran una relación que la empresa considera cercana a sus grupos de interés.

4.2. Aspectos materiales

[102-47] La naturaleza de las expectativas que los grupos de interés relevantes tienen de nuestra organización incluyen temas relacionados con el buen gobierno, el respeto a los derechos humanos, las prácticas laborales, los impactos ambientales, nuestras prácticas de operación y las de nuestra cadena de valor, así como los impactos positivos y negativos que podemos producir en las comunidades locales.

[102-44] Siemens Gamesa realizó un diagnóstico especializado en RSC en el EF18. El diagnóstico se estructuró en torno a nueve aspectos generales y luego se desglosó para permitir un análisis más detallado, lo que dio como resultado un total de 35 aspectos de materialidad. Se analizó la importancia de cada aspecto específico para la alta dirección y los responsables regionales de Siemens Gamesa (diagnóstico interno) y se identificaron las demandas de los líderes de opinión en estas áreas, así como las mejores prácticas implementadas por los pares de Siemens Gamesa (diagnóstico externo).

Los resultados de los diagnósticos internos y externos se han desplegado en el análisis de materialidad agregada como:

- relevancia interna de cada aspecto de la RSC (Importancia para SGRE – Eje X de la matriz de materialidad).
- relevancia externa de cada aspecto de la RSC (Importancia para los grupos de interés – Eje Y de la matriz de materialidad), con una ponderación de i) Benchmark: 60%; ii) Prescriptores del sector: 5%; iii) Prescriptores de RSC: 30%; iv) Medios de comunicación: 5%

En el Anexo I se ofrece un resumen detallado del análisis de materialidad.

Aspectos materiales de Siemens Gamesa[2]

- 02 Gestión de riesgos y oportunidades,
- 03 Gobierno Corporativo
- 06 Ética, integridad y lucha contra la corrupción
- 07 Cumplimiento normativo
- 10 Entorno de las energías renovables
- 11 Formación, desarrollo profesional y empleabilidad
- 12 Igualdad de oportunidades, diversidad y no discriminación
- 15 Salud y Seguridad
- 16 Satisfacción de los empleados
- 18 Programas e inversión en I+D+i
- 19 Relación de comunidades y medio ambiente
- 21 Derechos humanos
- 22 Prácticas de aprovisionamiento y evaluación de proveedores de RSC
- 25 Estrategia de emisiones de GEI y cambio climático

Entre las fuentes de información que nos permiten identificar más y nuevos asuntos relevantes para los grupos de interés de la empresa se incluyen:

- Criterios relativos a gestión medioambiental, social y gobierno corporativo (Environment, Social and Governance, ESG) utilizados por inversores institucionales y gestores de activos en la selección de sus carteras de inversión.
- Requerimientos de ESG utilizados en el análisis de la empresa por los índices especializados.
- Publicaciones de referencia de organizaciones internacionales que tienen influencia en el ámbito de ESG.
- Los requerimientos de ESG expresados por los clientes en el marco de las relaciones comerciales diarias de la empresa.

También tomamos en consideración, a nivel global, el análisis de cuatro estándares internacionales que actualmente conforman el acuerdo internacional más amplio sobre comportamiento responsable de una empresa multinacional:

- Los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.
- Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- Las Directrices de la Global Reporting Initiative (GRI), con representación del entorno empresarial, sindicatos, sociedad civil, mercados financieros, auditores y especialistas en diversas disciplinas del área de negocio, reguladores y órganos de gobierno de varios países.

4.3. Políticas de RSC

Nuestra visión de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) está orientada a conseguir que las empresas rindan cuentas a una amplia gama de grupos de interés, además

[2] Los aspectos materiales están clasificados por importancia en esta lista.

de a los accionistas e inversores. Hay muchas áreas que pueden afectar a nuestra huella empresarial, como la protección del medio ambiente en general y el bienestar de los empleados, junto con la comunidad y la sociedad civil en general, tanto ahora como en el futuro. Por lo tanto, el éxito de nuestro negocio se basa en un entorno operativo sostenible, en el que el acceso a una mano de obra cualificada, una comunidad estable y un medio ambiente saludable se aseguran en el día a día.

[102-26] El Consejo de Administración es plenamente consciente de las responsabilidades de Siemens Gamesa para con la sociedad. Está comprometido a garantizar que su actividad se lleve a cabo de acuerdo con un conjunto de valores, principios, criterios y actitudes orientados a lograr la creación sostenida de valor para Accionistas, empleados, clientes y para la sociedad.

Este objetivo se ve reforzado por los principios contenidos en la Política Global de Responsabilidad Social Corporativa de Siemens Gamesa[3]:

- **Principio 1.** Cumplir con la legislación aplicable en los países en los que operamos y asegurar un comportamiento ético, adoptando estándares y directrices internacionales y fomentando y promoviendo la integración de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- **Principio 2.** Garantizar un gobierno empresarial responsable y la transparencia necesaria para transmitir confianza y credibilidad a las partes interesadas.
- **Principio 3.** Lograr una cultura de trabajo basada en el trabajo seguro y saludable, la igualdad de oportunidades y la motivación.
- **Principio 4.** Contribuir al desarrollo sostenible reduciendo el impacto ambiental de las actividades de la empresa y generando nuevas soluciones por medio de la innovación.
- **Principio 5.** Desarrollar una cadena de suministro responsable, asegurando una gestión responsable a través de procedimientos transparentes, objetivos e imparciales con los proveedores y proporcionando a los clientes toda la información relevante sobre los servicios y productos vendidos.
- **Principio 6.** Promover acciones socialmente responsables dentro del grupo para lograr la armonía entre los valores corporativos y las expectativas sociales.

4.4. Los 5 pilares

La estrategia de RSC 2018-2020 de Siemens Gamesa consta actualmente de cinco líneas maestras (correspondientes a los cinco pilares y, adicionalmente, una acción de comunicación y sensibilización), en las que se detallan 41 acciones concretas a desarrollar, que involucran a siete áreas corporativas de la empresa:

Pilar 1: Integridad y transparencia

Garantizar la integridad ética y empresarial, generando confianza por nuestros grupos de interés a través de la transparencia y la honestidad. Los compromisos de Siemens Gamesa incluyen:

- En 2019 se habrá establecido un marco de políticas y procedimientos para garantizar la integridad de los negocios.
- En 2019, aprobación del Acuerdo Laboral Global de Siemens Gamesa basado en las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT.
- Compensación 2018-2020 vinculada a la presencia continuada en los índices FTSE4Good Index, el Dow Jones Sustainability Index y Ethibel Sustainability Index.
- Informar anualmente a los grupos de interés sobre los indicadores clave (KPI's) de RSC importantes y verificados.

Pilar 2: Compromiso con las personas

Involucrar a las personas creando una cultura y unos valores comunes basados en la seguridad, la diversidad, la confianza y la transparencia, identificando y reteniendo el talento. Los compromisos clave incluyen:

- En 2020, evaluación de los valores de la empresa desde la perspectiva del empleado.
- En 2020, el 70% de los empleados con desarrollo de desempeño individual.
- En 2020, el Programa de Diversidad e Inclusión será implementado en toda la empresa.
- En 2020, alcanzar el objetivo de un índice total de accidentes registrables de 3,36.

[3] Véase la política de Responsabilidad Social Corporativa Global [Enlace]. Texto aprobado por el Consejo de Administración con fecha de 12 de septiembre de 2018

Pilar 3: Desarrollo ecológico

Generar un desarrollo sostenible y ecológico basado en soluciones eólicas circulares innovadoras y ser un actor activo en la promoción de una economía baja en carbono.

- Para 2020, más de 250 Tm CO_2eq (toneladas métricas equivalentes de dióxido de carbono) de ahorro anual para los clientes.
- En 2025, neutralidad de carbono.
- Para 2020, certificación de origen renovable disponible para todas las nuevas turbinas instaladas.
- En 2020, posicionar a Siemens Gamesa en la defensa y promoción de una economía con bajas emisiones de carbono.

Pilar 4: Cadena de suministro responsable

Compartir la responsabilidad de hacer las cosas bien y crear un compromiso con la sociedad a lo largo de la cadena de suministro.

- En 2020, la aceptación del Código de Conducta de Proveedores por parte de nuestros principales proveedores representa el 80% del volumen anual de compras.
- En 2020, el 100% de los proveedores críticos deberán ser evaluados y/o auditados en relación con el cumplimiento del Código de Conducta de Proveedores.
- En 2020, inversión en una colaboración «simbiótica» en mejoras con los proveedores.

Pilar 5: Compromiso con la comunidad

Contribuir al desarrollo de la comunidad a través de nuestra experiencia, generando compromiso e impacto positivo en la sociedad.

- En 2020, implementar proyectos relevantes de participación comunitaria que generen impactos positivos.
- En 2020, inversión en acuerdos de desarrollo tecnológico con universidades y otros centros de formación, para la atracción y selección de talento.

Tabla 8 - Nº de acciones por pilar de RSC

Pilar de RSC	Nº de acciones
Integridad y transparencia	9
Compromiso con las personas	7
Desarrollo ecológico	10
Cadena de suministro responsable	5
Compromiso con la comunidad	6
Comunicación y sensibilización	4

Figura 9 - Número de acciones por Objetivo de Desarrollo Sostenible de la ONU

4.5. Informe de progreso

El estado de progreso de la estrategia de RSC se comunica a la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas en cada cierre de ejercicio.

Al final del EF19 también se habían realizado grandes progresos en todos los ámbitos. 21 de las 37 acciones (57%) se habían comunicado a la CACOV como cerradas.

Estas son algunas de las acciones que se cerraron en el EF19:

- Pilar 1 – Integridad y transparencia: la compensación de los directivos está vinculada a los índices ESG FTSE4Good, Dow Jones Sustainability Index y Ethibel Sustainability.
- Pilar 2 – Compromiso con las personas: realización de una encuesta global de satisfacción de los empleados.
- Pilar 2 – Compromiso con las personas: Homogeneización de las acciones formativas existentes en un único Programa de Formación.

Hay varias acciones diseñadas como un logro a largo plazo y se prevé que se cierren después de que finalice el EF20.

Pilar 1: Integridad y transparencia

5.1. Gobierno corporativo

[102-18] La estructura de gobierno del Grupo se basa en dos órganos principales, que son la Junta General de Accionistas y el Consejo de Administración.

5.1.1. Junta General de Accionistas

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

La Junta General de Accionistas toma resoluciones sobre todas las cuestiones que se encuentran dentro de sus poderes de conformidad con la Ley, los Estatutos y el Reglamento de la Junta General de Accionistas.[4]

5.1.2. Consejo de Administración

[102-22] La misión del Consejo de Administración es promover los intereses de la Empresa representando a la Empresa y a sus accionistas en la administración del patrimonio, la gestión de los negocios y la dirección de la administración empresarial.

Además de las materias reservadas a poderes de la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración es el máximo órgano de representación y decisión. No tiene limitaciones sustanciales, aparte de las establecidas en la legislación y en los estatutos, especialmente en lo que se refiere al objeto social de la Compañía.

Toda la información relativa a la composición del Consejo de Administración, así como el perfil personal y biográfico de sus miembros, se puede encontrar en el apartado C.1 del Informe Anual de Gobierno Corporativo y en el sitio web de la Empresa.[5]

El Consejo de Administración de Siemens Gamesa es el órgano responsable de la revisión y aprobación del presente Informe de Sostenibilidad, el cual se aprueba con carácter previo a la convocatoria de la Junta General de Accionistas (JGA).

5.1.3. Comisiones del Consejo de Administración

El Consejo de Administración cuenta con dos comisiones especializadas por áreas específicas de actividad a las que se otorgan facultades de información, asesoramiento y propuesta, supervisión y control. Son las siguientes: a) la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas, y b) la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En el Informe Anual de Gobierno Corporativo y en la página web de la Sociedad se puede encontrar información detallada sobre estas Comisiones.

5.1.3.1 Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas

Es un órgano interno permanente de información y consulta del Consejo de Administración, encargado de informar, asesorar y formular recomendaciones. Los artículos 5 a 14 del Capítulo II del Reglamento de la

[4] Véase el Reglamento de la Junta General de Accionistas de Siemens Gamesa Renewable Energy S.A. (Texto refundido aprobado por la Junta General de Accionistas de 20 de junio de 2017). [Enlace]

[5] Véase el apartado C.1 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2019 de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. en [Enlace]

Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas[6] establecen las funciones de esta Comisión.

Con respecto a la sostenibilidad, el máximo órgano o cargo que revisa y aprueba formalmente las políticas, estrategias y prácticas de sostenibilidad o de Responsabilidad Social Corporativa es la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas. En el artículo 11 b) del Reglamento de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas establece claramente estas funciones.

5.1.3.2. Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Esta Comisión es un órgano interno del Consejo de Administración de carácter informativo y consultivo, aunque sin funciones ejecutivas, encargado de informar, asesorar y formular recomendaciones sobre asuntos de su competencia. Los artículos 5 a 9 del Capítulo II del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones[7] establecen las funciones de esta Comisión. Más concretamente, sus funciones principales son supervisar la composición, el funcionamiento y la evaluación, así como la remuneración, del Consejo de Administración de la Sociedad y de la Alta Dirección.

Tabla 9 - Composición del Consejo de Administración 10(a 30 de septiembre de 2019)

Nombre del Consejero	Categoría	Cargo en el Consejo
López Borrego, Miguel Angel	ED	Presidente
Tacke, Markus	E	Consejero Delegado
Rodriguez-Quiroga Menéndez, Carlos	E	Consejero y Secretario
Davis, Lisa	ED	Consejera
Krämmer, Rudolf	I	Consejero
Rosenfeld, Klaus	I	Consejero
Azagra Blázquez, Pedro	ED	Consejero
Thomas, Ralf	ED	Consejero
von Schumann, Mariel	ED	Consejera
Hernandez García, Gloria	I	Consejero
Cendoya Aranzamendi, Andoni	I	Consejero
Sen, Michael	ED	Consejero
Alonso Ureba, Alberto	I	Consejero

Nota: [E]: Ejecutivo; [ED] Externo dominical; [I]: Independiente

Tabla 10- Composición de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas (a 30 de septiembre de 2019)

Nombre del Consejero	Categoría	Cargo en el Consejo
Krämmer, Rudolf	I	Presidente
Hernández García, Gloria	I	Vocal
Alonso Ureba, Alberto	I	Vocal

Nota: [E]: Ejecutivo; [ED] Externo dominical; [I]: Independiente

Tabla 11 - Composición de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (a 30 de septiembre de 2019)

Nombre del Consejero	Categoría	Cargo en el Consejo
Cendoya Aranzamendi, Andoni	I	Presidente
Krämmer, Rudolf	I	Vocal
von Schumann, Mariel	ED	Vocal
Rosenfeld, Klaus	I	Vocal
Azagra Blázques Pedro	ED	Vocal

Nota: [E]: Ejecutivo; [ED] Externo dominical; [I]: Independiente

La información detallada sobre el modelo de gobierno corporativo del Grupo se encuentra actualizada y disponible en la sección de Gobierno Corporativo del sitio web de Siemens Gamesa aquí.

5.1.4. Puestos de nivel ejecutivo

[102-19] El Consejo de Administración de Siemens Gamesa, en su reunión celebrada el 20 de junio de 2017, acordó por unanimidad, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, reelegir a D. Markus Tacke como Consejero Delegado de la Sociedad, delegando a su favor todas las facultades que, de acuerdo con la Ley y los Estatutos Sociales, corresponden al Consejo de Administración, salvo las indelegables conforme a la Ley y a los Estatutos Sociales, nombramiento que fue aceptado por el Sr. Tacke en el mismo acto. Para mayor información se puede consultar la sección C.1.9 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2019.[8]

[6] Véase el Capítulo II del Reglamento de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas (Texto refundido aprobado por el Consejo de Administración el 26 de julio de 2018) [Enlace]

[7] Véase el Capítulo II del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (Texto refundido aprobado por el Consejo de Administración el lunes, 29 de julio de 2019) [Enlace]

[8] Véase el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2019. [Enlace]

[102-20] La organización de la Empresa está dotada de departamentos responsables de las áreas económicas, sociales y ambientales atribuidas a los departamentos generales. Además de lo anterior, los máximos responsables de esas direcciones comparecen ante el Consejo de Administración cuando éste lo requiere.

Tabla 12 - Estructura organizativa (a 30 de septiembre 2019)

Nombre	Posición
Tacke, Markus	Consejero Delegado (CEO)
Mesonero Molina, David	Director General Financiero (CFO)
Albenze, Mark	CEO Service
Faubel Frauendorff, Alfonso	CEO Onshore
Nauen, Andreas	CEO Offshore
Bartl, Jürgen	Secretario General
Wollny, Christoph	Director General de Operaciones (COO)
Zarza Yabar, Félix	Director de Auditoría Interna

5.1.5. Remuneración de los Consejeros [L11-S06] [102-38] [102-39]

Tabla 13 - Remuneración de los Consejeros

H: hombre || M:mujer; (€miles)	Genero	EF19	EF18
Alonso Ureba, Alberto	H	215	177
Azagra Blázquez, Pedro	H	130	-
Cendoya Aranzamendi, Andoni	H	219	204
Conrad, Swantje	M	106	231
Davis, Lisa	M	0	0
García García, Rosa María	M	49	287
Hernandez García, Gloria	M	255	243
Krämmer, Rudolf	H	177	-
López Borrego, Miguel Angel	H	241	-
Rodriguez-Quiroga Menéndez, Carlos	H	422	424
Rosenfeld, Klaus	H	151	147
Rubio Reinoso, Sonsoles	M	42	172
Sen, Michael	H	0	0
Tacke, Markus	H	1.329	1.555
Thomas, Ralf	H	0	0
von Schumann, Mariel	M	162	123
Total		**3.498**	**3.563**

En el apartado C.1.14 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2019 se ofrece información adicional sobre la alta dirección y su remuneración global. [9]

5.2. Compliance[10] (Ética y Cumplimiento)

[102-17] Compliance es la base de todas nuestras decisiones y actividades y es el componente clave de nuestra integridad empresarial. Compliance no es un programa; es la manera en que llevamos a cabo los negocios.

Por ello, la prevención de la corrupción, las infracciones de la competencia leal y otras actividades empresariales impropias tienen la máxima prioridad en Siemens Gamesa. Nuestro principio fundamental es: Negocio limpio en el centro de la energía limpia.

Nuestras **Guías de Conducta Empresarial** (Business Conduct Guidelines-BCG) sientan las bases de nuestro reglamento interno y expresan los valores de Siemens Gamesa, las responsabilidades relacionadas con compliance y el marco de comportamiento de todos los directivos, empleados y miembros del Consejo de Administración en todo el mundo.

5.2.1. Sistema de Compliance

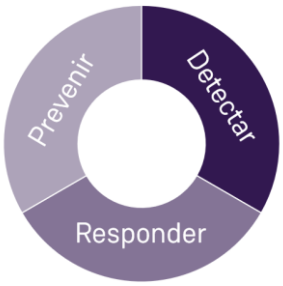
La empresa ha desarrollado e implementado un sólido sistema de compliance para proporcionar la base de todas nuestras decisiones y actividades mediante el estricto cumplimiento de todas las leyes y reglamentos internos, así como de los principios de conducta comercial ética.

La organización de compliance también opera herramientas y procesos sistemáticos para apoyar la mitigación efectiva de los riesgos de compliance. El sistema de compliance se revisa y evalúa sistemáticamente en cuanto a su eficacia y se adopta de acuerdo con los requisitos cambiantes del entorno normativo y las necesidades de la empresa.

[9] Véase el Informe Anual de Gobierno Corporativo 2019. [Enlace]

[10] Compliance se traduce al español como Ética y Cumplimiento. A fin de evitar la traducción errónea de funciones y de cargos dentro de la organización, optamos por mantener el anglicismo en el texto.

Figura 10 - Sistema de compliance



Los pilares sobre los que se asienta nuestro sistema de compliance son los siguientes:

Prevención: Medidas preventivas efectivas como la gestión de riesgos, las políticas y procedimientos, la formación y la comunicación permiten evitar las conductas inapropiadas sistemáticas.

Detección: El trabajo efectivo de compliance requiere un esclarecimiento completo: canales de denuncia, así como investigaciones profesionales y justas.

Respuesta: Las consecuencias explícitas y las reacciones claras apoyan la prevención de las conductas inapropiadas, por ejemplo, para castigar las infracciones y eliminar las deficiencias.

En otras palabras, nuestro Grupo aplica el conocido sistema de «tres líneas de defensa». Esas tres líneas son (de arriba abajo):

- El departamento de Auditoría Interna es responsable de la adaptación de los sistemas de control interno y examina la organización de compliance de Siemens Gamesa. Cuando lo solicita el Chief Compliance Officer, el departamento de Auditoría Interna también lleva a cabo revisiones de determinadas regulaciones y procesos de compliance hasta la verificación completa del sistema de compliance. La organización de compliance proporciona apoyo en la realización de dichas actividades de auditoría y revisión.
- El Departamento de Compliance vigila la supervisión preventiva de la cultura ética y la creación de la misma.
- Cada empleado individual debe rendir cuentas y ser responsable de los controles.

5.2.2. Responsabilidades de Compliance

Compliance empieza desde lo más elevado en la organización. La dirección de las unidades de Siemens Gamesa y de sus filiales debe hacer hincapié en la importancia de la conducta ética y el cumplimiento de las normas, imponerla como tema habitual de la actividad diaria y promoverla a través del liderazgo y la formación personal.

Dirección: La responsabilidad general de compliance recae en la Dirección de Siemens Gamesa y los Managing Directors/Jefes de las distintas unidades de Siemens Gamesa. Siguen siendo responsables, incluso si delegan tareas. Actúan como modelos en materia de compliance e integridad y garantizan que todos los empleados actúen de acuerdo con la ley y la normativa de Siemens Gamesa. Se solicita a todos los Compliance Officers que proporcionen la orientación adecuada para que los directivos cumplan con sus deberes de acuerdo con la legislación local.

Consejo de Administración: El Consejo de Administración, como máxima autoridad de Siemens Gamesa, es el responsable último de compliance en la empresa.

Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas (CACOV): La Comisión es un órgano interno del Consejo de Administración, caracterizado por su naturaleza permanente, informativa y consultiva. Tiene facultades informativas, de asesoramiento y de propuesta. La CACOV supervisa la revisión de la eficiencia del sistema de compliance. Como tal, tiene las siguientes funciones:

- Proponer al Consejo de Administración el presupuesto de la organización de compliance y el nombramiento, reelección o cese del Chief Compliance Officer.
- El Chief Compliance Officer informa a la CACOV sobre los asuntos más relevantes de las áreas de la organización de compliance al menos una vez al trimestre.
- Supervisar la eficacia y el buen funcionamiento del sistema de compliance.
- Comisión Ejecutiva: La Comisión Ejecutiva es la máxima autoridad ejecutiva de Siemens Gamesa.

5.2.3. Organización de compliance

La organización de compliance es responsable del gobierno global y de la implantación del sistema de compliance de la empresa en todas las áreas dentro de: (a) compliance que cubre: anticorrupción, antimonopolio, antiblanqueo de capitales y derechos humanos; (b)

protección de datos; y (c) control de exportaciones y aduanas.

Chief Compliance Officer: La organización de compliance reporta al nivel más alto a través del Chief Compliance Officer. El o la Chief Compliance Officer es una figura interna de carácter independiente y permanente, que dirige la organización de compliance de Siemens Gamesa y rinde cuentas a la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas, así como a la Comisión Ejecutiva. El Chief Compliance Officer revisa y evalúa de manera regular y sistemática la efectividad del sistema de compliance y también determina sus recursos y presupuesto, que están sujetos a la aprobación de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas. Los recursos y presupuestos se asignan teniendo en cuenta los riesgos de compliance en toda la empresa, así como los riesgos de compliance específicos de la unidad de la empresa en cuestión.

Compliance Core: El Departamento de Compliance Core, dirigido por el Head of Compliance Core, que depende directamente del Chief Compliance Officer, define el marco de las reglas, políticas y procedimientos de compliance sobre la base de las leyes y regulaciones mediante las cuales se determina la dirección y el desempeño general del negocio. Esto incluye el cumplimiento de las leyes y regulaciones antisoborno aplicables, tales como la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE. UU. («FCPA»), la Ley de Antisoborno del Reino Unido («UKBA»), la Convención para Combatir el Soborno de Funcionarios Públicos Extranjeros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico («OCDE»), la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción («UNCAC»), y otros estatutos, leyes y regulaciones internacionales y nacionales.

Además, el departamento de Compliance Core monitorea las operaciones de compliance en las unidades de Siemens Gamesa y las empresas filiales, supervisa a los Compliance Officers y la implantación del sistema de compliance.

Compliance Investigation & Regulatory: El departamento de Investigación de Compliance y Regulación, encabezado por el Head of Compliance Investigation and Regulatory, depende directamente del Chief Compliance Officer. El departamento maneja casos de compliance de todo el mundo, incluyendo actividades de remediación y lecciones aprendidas en relación con la conducta inapropiada de compliance que se haya descubierto.

Compliance Officers (oficiales de compliance): Como parte del Compliance Core, los Compliance Officers son responsables de implantar el sistema de compliance en las regiones y países en los que opera Siemens Gamesa, y apoyan a los Managing Directors en el ejercicio de sus funciones de supervisión para evitar las infracciones de compliance. Dentro de su área de responsabilidad, actúan como puntos de contacto de primera línea local para sus equipos directivos y empleados, y proporcionan asesoramiento sobre todos los temas relacionados con compliance.

Compliance Ambassadors (embajadores de compliance): Estos Compliance Ambassadors desempeñan una función de apoyo voluntario como «contactos locales de primera línea» entre los Compliance Officers y los empleados locales para facilitar un negocio exitoso y sostenible. Los Compliance Ambassadors deben ser un ejemplo de los valores y la integridad de Siemens Gamesa y realizar una importante contribución a nuestro sistema de compliance.

5.2.4. Compliance: Business Conduct Guidelines [Guías de conducta empresarial]

Las Business Conduct Guidelines [11] (BCG) definen la actitud de Siemens Gamesa respecto a la conducta empresarial responsable y la forma en que configuramos la acción conjunta necesaria. También describen lo que Siemens Gamesa representa y cómo la empresa cumple con sus responsabilidades: como empleador, en nuestros mercados, en la sociedad y en cuanto al medio ambiente. Nuestras nuevas BCG son una armonización de ambas entidades heredadas, incluyendo las aportaciones de todos los diferentes departamentos, gerentes y comités de empresa, donde compliance entonces fue capaz de crear un único documento que será implementado globalmente.

5.2.5. Compliance: Manual de Compliance

El departamento de Compliance de Siemens Gamesa ha trabajado en la armonización de todos los procesos, directrices y políticas de compliance mediante la elaboración de un documento único denominado Compliance Handbook (Manual de Compliance). Fue redactado para que todos los empleados de Siemens

[11] Véanse las Business Conduct Guidelines [Enlace]

Gamesa leyeran y conocieran la existencia de un sistema de compliance sólido, fiable y de última generación. Este documento aplica a todo el Grupo Siemens Gamesa. El Manual de Compliance de Siemens Gamesa incluye detalles sobre los temas tratados en las siguientes secciones.

5.2.6. Compliance: Pilar Prevención

5.2.6.1. Anticorrupción [205-1] [L11-C01]

Regalos y hospitalidad: En muchas culturas, los regalos y la hospitalidad son importantes para desarrollar y fortalecer las relaciones comerciales. Todas las prestaciones ofrecidas a terceros deben estar de acuerdo con la legislación local y las Business Conduct Guidelines de Siemens Gamesa.

Algunos regalos y hospitalidad pueden influir indebidamente en la toma de decisiones del receptor o al menos dar la impresión de hacerlo. Por lo tanto, siempre nos preguntamos si una aportación (es decir, un regalo o una invitación), es excesivamente generosa, lo que podría dar lugar a la expectativa de recibir algo a cambio o a una apariencia de mala fe o impropiedad. Si la respuesta es afirmativa, la aportación no se debe ofrecer ni aceptar.

Las invitaciones a eventos de entretenimiento para terceros, así como el pago de los gastos de viaje y alojamiento no locales, deberán ser aprobados dependiendo de los respectivos casos.

Patrocinios, donaciones, aportación a entidades benéficas y membresías: Cada patrocinio, donación, aportación a entidad benéfica previstas, así como las membresías, deben someterse a determinadas normas y directrices estratégicas para la realización de dichas aportaciones, que se establecen en los principios relacionados con estas actividades, regidos por el departamento de Siemens Gamesa Communications and Public Affairs.

Business partners: Siemens Gamesa establece relaciones comerciales con muchos business partners cada día. Esto requiere que el departamento de compliance utilice criterios basados en el riesgo para identificar a aquellos business partners y relaciones de negocio que necesitan someterse a una Compliance Due Diligence (DDC).

Requisitos de compliance de terceros: Terceros, como los clientes de Siemens Gamesa, a menudo nos exigen que aceptemos y suscribamos sus Códigos de Conducta (CoC) u otros documentos que contengan normas similares antes de realizar una operación comercial. Antes de aceptar el cumplimiento de los códigos de conducta de terceros, el representante comercial que haya recibido la solicitud deberá llevar a cabo un análisis de las deficiencias para determinar si el código de conducta de terceros es equivalente a las Business Conduct Guidelines de Siemens Gamesa. Si se detectan lagunas, se consultará al departamento correspondiente de Siemens Gamesa. Lo mismo se aplica al apartado de compliance del CoC, cuando se considere necesario se debe consultar al Compliance Officer responsable de la unidad respectiva.

Pagos de facilitación y pagos bajo coacción: La prohibición del soborno, tal como se establece en las Business Conduct Guidelines, incluye la prohibición de los llamados «pagos de facilitación». Un pago de facilitación es el pago de una suma menor de dinero o cualquier otra contribución a un funcionario gubernamental, por lo general de bajo rango, para su beneficio personal con el fin de agilizar el proceso de un acto administrativo rutinario.

En general, los pagos de facilitación están prohibidos y pueden ser objeto de procesamiento judicial. Sin embargo, una «situación bajo coacción» es una situación en la que los empleados no tienen otra alternativa que hacer un pago injustificado para protegerse a sí mismos o a otros contra la amenaza de muerte, lesiones o pérdida de la libertad personal.

Los pagos injustificados bajo coacción no serán castigados con medidas disciplinarias. Sin embargo, es muy importante que estas situaciones sean comunicadas al departamento de Compliance.

Pagos de alto riesgo: El proceso de pago de alto riesgo tiene por objeto prevenir y mitigar los riesgos relacionados con compliance, en particular los riesgos de corrupción, relacionados con determinados tipos de pagos y beneficiarios.

Proyectos de cliente: Durante todas las etapas de la preparación de un proyecto o de una licitación, pueden surgir riesgos relacionados con compliance y es necesario mitigarlos. Los Sales/Project Managers de Siemens Gamesa son los responsables generales de garantizar la adecuada identificación de los riesgos de compliance a lo largo de todo el ciclo de vida del proyecto y su adecuada mitigación.

Un control de Compliance y Seguridad (CoSECC) incluye la lucha contra la corrupción, el blanqueo de dinero y los derechos humanos. Forma parte de la Sales Business Approval (SBA), un proceso interno de aprobación de todos

los proyectos, incluido el desarrollo de oportunidades de parques eólicos, establecido por Siemens Gamesa. Define un marco para la toma de decisiones sobre la aprobación de proyectos (SAPP) en el negocio de proyectos y servicios, es decir, cuándo, cómo y a qué nivel se requieren decisiones de gestión basadas en los riesgos de compliance. El control CoSECC debe realizarse de acuerdo con los criterios definidos en el proceso de SBA para todas las unidades de negocio de Siemens Gamesa y seguido por el proceso de aprobación interna de los proyectos de los clientes.

Compliance en aprovisionamiento: Uno de los objetivos de los procesos de selección, calificación y auditoría de proveedores de Siemens Gamesa es identificar y mitigar los riesgos de compliance en las compras en una fase temprana. La empresa también espera que sus proveedores y business partners compartan los valores de Siemens Gamesa y cumplan con todas las leyes aplicables establecidas en el "Código de Conducta para Proveedores y Terceros Intermediarios de Siemens".

5.2.6.2. Anti-monopolio

[206-1] Las infracciones de la legislación antimonopolio son muy graves: son castigadas con importantes penas de prisión en muchas jurisdicciones. Pueden dar lugar a enormes riesgos para la empresa y sus empleados, concretamente, multas, indemnizaciones por daños y perjuicios, exclusión de las licitaciones públicas y daños a la reputación. La creciente actividad de las autoridades antimonopolio en todo el mundo en el ejercicio de sus competencias y la introducción de nuevas normas antimonopolio en un número cada vez mayor de países han aumentado considerablemente los riesgos existentes.

Siemens Gamesa ha definido un Concepto de Compliance Antimonopolio exhaustivo. Se basa en los siguientes principios:

- Identificación de los riesgos relacionados con la defensa de la competencia mediante la realización periódica de evaluaciones de los riesgos de defensa de la competencia;
- Comunicación clara por parte de la dirección sobre la necesidad de cumplir las normas antimonopolio;
- Asesoramiento profesional e integral en materia de defensa de la competencia y programas de sensibilización al respecto; y
- Investigación rigurosa y la imposición de sanciones disciplinarias por las infracciones de la legislación antimonopolio.

El Departamento de Compliance tiene la responsabilidad del gobierno del Concepto de Compliance Antimonopolio.

5.2.6.3 Lucha contra el blanqueo de capitales y prohibición de la financiación del terrorismo [L11-C02]

El blanqueo de capitales es el proceso por el que los fondos originalmente obtenidos a través de actos delictivos parecen haber sido obtenidos de una fuente legítima.

Siemens Gamesa no tolera el blanqueo de capitales ni la financiación del terrorismo. Todos los empleados están obligados a cumplir con todas las leyes y regulaciones dirigidas a prevenir, detectar y reportar el blanqueo de capitales, la financiación del terrorismo y las actividades delictivas relacionadas.

El blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo son delitos en la mayoría de los países en los que opera Siemens Gamesa. Nuestras Business Conduct Guidelines prohíben apoyar tales actividades. El apoyo al blanqueo de capitales y a la financiación del terrorismo, aunque no sea intencionado, puede dar lugar a sanciones contra Siemens Gamesa y nuestros empleados, y puede causar importantes pérdidas financieras (como la confiscación de fondos) y tener otras consecuencias negativas.

5.2.6.4. Derechos humanos

[412-1] [L11-H01] Siemens Gamesa considera el respeto a los derechos humanos como parte integrante de su responsabilidad como empresa global. Para nosotros, esta responsabilidad es un elemento central de una conducta empresarial responsable y estamos comprometidos con el respeto de los derechos humanos en el ámbito de influencia de Siemens Gamesa.

[L11-H03] En 2018, el Grupo aprobó y empezó a aplicar la política de derechos humanos[12]. De esta manera, los compromisos en esta área se reflejan en una política individual y específica. Esta política fue aprobada por el Consejo de Administración en su resolución del 12 de septiembre de 2018 Nuestro compromiso con este principio está firmemente anclado en las Business Conduct Guidelines de Siemens Gamesa, que establecen los principios y normas fundamentales que rigen la forma

[12] Véase Política de Derechos humanos [Enlace]

en que actuamos dentro de nuestra empresa y en relación con nuestros socios y el público.

Por consiguiente, debe evitarse la participación de la empresa en cualquier infracción de los derechos humanos u otros impactos adversos para los derechos humanos. El cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables es esencial, pero más allá de eso, se espera que los empleados de Siemens Gamesa sean conscientes de estos problemas, y que eviten infringir los derechos humanos de terceros y aborden los impactos adversos en los derechos humanos en las actividades y circunstancias en las que la empresa está involucrada.

Siemens Gamesa cuenta con un proceso de due diligence para identificar, de forma proactiva y sistemática, las posibles violaciones de los derechos humanos, tal y como se definen en el proceso SBA.

Uno de los pasos dentro del proceso de la SBA incluye una Evaluación de Riesgo de Compliance (CRE) para determinar si el proyecto necesita ser evaluado a fondo con respecto a las violaciones potenciales de los Derechos Humanos. A través de la CRE y con el uso de cuestionarios predefinidos (Siemens Gamesa Human Rights Project Due Diligence), el departamento de Compliance puede evaluar y mitigar los riesgos potenciales asociados a los derechos humanos.

[L11-H04] Al final del período del informe no hay registro de sanciones ni multas relacionadas con la violación de los derechos humanos.

5.2.6.5. Derecho penal

El ordenamiento jurídico de algunos países en los que opera Siemens Gamesa contempla la responsabilidad penal de las personas jurídicas. En consecuencia, en algunas jurisdicciones, además de este manual, se implementa una Política de prevención de delitos y contra el fraude[13].

5.2.6.6. Fusiones y adquisiciones, mayorías, minorías y establecimiento permanente:

Antes de la adquisición o desinversión de una sociedad, de una parte de la misma o de una participación en la empresa, es necesario evaluar los posibles riesgos de compliance para Siemens Gamesa y mitigarlos tomando las medidas oportunas. El Compliance Legal Department es responsable de manejar todos los asuntos de compliance relacionados con las operaciones de fusiones y adquisiciones, incluyendo el adecuado proceso de due diligence, así como la definición de las medidas aplicables para minimizar el riesgo de compliance y la información necesaria para las negociaciones durante la operación de fusiones y adquisiciones.

5.2.6.7. Comunicación

La dirección de Siemens Gamesa debe asegurarse de que todos nuestros empleados estén informados de todas las normas, procesos y herramientas internas de compliance relevantes, y de que esta información se mantenga actualizada. También es responsable de establecer los canales adecuados para una comunicación continua y adecuada con un alcance apropiado en todos los niveles de la organización, incluyendo el aspecto esencial de la comunicación: la actitud de los de arriba.

La organización de compliance apoya a la dirección de Siemens Gamesa en el diseño de un plan anual de comunicación de compliance, que se presenta, una vez alineado con el departamento de Comunicación, a la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas (CACOV), así como a la dirección ejecutiva para su aprobación.

Compliance junto con el departamento de Comunicación coordinan la implementación del plan. Compliance lleva a cabo la evaluación periódica del Plan, que se actualiza si es necesario de acuerdo con las necesidades del negocio o en caso cualquier situación imprevista que requiera tal ajuste del plan.

5.2.6.8. Formación

[205-2] Para que todos los empleados de Siemens Gamesa conozcan las normas de compliance y sepan cómo ponerlas en práctica, la formación es uno de los elementos clave del sistema de compliance de Siemens Gamesa.

[412-2] Los empleados que, por sus funciones, están expuestos a riesgos de compliance específicos (las denominadas "funciones sensibles") deben recibir formación para garantizar que mantienen sus conocimientos en materia de compliance actualizados y siguen comportándose adecuadamente. La formación puede tener lugar a través de la web (formación online) o ser presencial (formación en aula).

[13] Véase la Política para la prevención de delitos y contra el fraude. [Enlace]

La formación presencial de compliance, que se empezó a impartir en el EF19, abarca temas de compliance como la lucha contra la corrupción, los monopolios, el blanqueo de dinero, los derechos humanos, los conflictos de intereses y compliance como parte de otros procesos empresariales. El grupo objetivo de esta formación, por citar algunos, está formado por el Consejo de Administración, la Comisión Ejecutiva, los Managing Directors y los empleados que desempeñan funciones delicadas.

Para aumentar la presencia de compliance a nivel mundial, la empresa también está implementando las siguientes actividades:

- eLearning para Business Conduct Guidelines
- El piloto de eLearning se ha puesto en marcha en septiembre de 2019, y está previsto que se extienda a toda la empresa en el primer trimestre del EF20.
- La introducción de compliance forma parte del concepto global de incorporación de Recursos Humanos para nuevos empleados.
- Formación a demanda para mitigar los riesgos locales o específicos de la empresa (por ejemplo, compliance en el aprovisionamiento, business partners, compliance en los proyectos de los clientes).
- El e-learning del Compliance básico para todos los empleados de Siemens Gamesa se desplegará en el cuarto trimestre del EF20.

5.2.6.9. Evaluación de Riesgos de Compliance

El objetivo de la Evaluación de Riesgos de Compliance (Compliance Risk Assessment, CRA) es evaluar estos riesgos y definir las medidas de mitigación correspondientes. Además, la CRA crea conciencia de los riesgos de compliance, fortalece la cooperación entre la organización de compliance y las unidades operativas y hace hincapié en la responsabilidad de los Managing Directors y de la dirección en general con respecto a los temas relacionados con compliance.

5.2.7. Compliance: Pilar Detección

5.2.7.1. Casos

[205-3] [L11-H02] [L11-SO09] Un caso de compliance es cualquier infracción de la legislación penal y/o administrativa o de la normativa interna de Siemens Gamesa, como las Business Conduct Guidelines, en el curso de la actividad empresarial, al menos por parte de un empleado de Siemens Gamesa y/o de un tercero que trabaje en nombre de Siemens Gamesa. Nuestro Grupo espera que sus empleados comuniquen sin demora toda la información de que dispongan sobre casos de compliance inminentes o existentes.

Los casos de compliance pueden ser denunciados por los empleados a través de los siguientes canales:

- Su superior jerárquico y/o
- directamente al Chief Compliance Officer y/o
- al Compliance Officer responsable y/o
- al Personal de Recursos Humanos y/o
- El Whistleblowing Channel Integrity Hotline (Línea directa de Integridad del Canal de denuncia), que también ofrece a los empleados la oportunidad de permanecer en el anonimato, si la ley local lo permite y/o a los representantes de los empleados

Todos los casos de compliance deben ser gestionados por la organización de compliance en la herramienta interna de gestión de casos de compliance.

No se tolerarán represalias de ningún tipo contra personas que hayan denunciado casos de compliance de buena fe. Esta prohibición se aplica a cualquier acción que pueda perjudicar directa o indirectamente a la relación laboral, al potencial de ingresos, a los pagos de primas, al desarrollo profesional o a otros intereses relacionados con el trabajo del denunciante.

Las sanciones disciplinarias impuestas en un proceso justo en respuesta a la participación de un denunciante en cualquier delito denunciado no se consideran represalias bajo esta política. Todos los casos de compliance comunicados a la organización de compliance serán tratados por la esta o remitidos al departamento especializado de Siemens Gamesa correspondiente. Todas las acusaciones de compliance presentadas por los empleados son sometidas primero a una verificación de verosimilitud por parte de los Compliance Officers. Si la verificación de verosimilitud indica que las acusaciones son sustanciales, Compliance emite el mandato de llevar a cabo la investigación del caso de compliance.

Al llevar a cabo una investigación de compliance se cumplen los Principios Fundamentales definidos de una Investigación de Compliance.

Tabla 14 - Casos de compliance

	EF19	EF18
Alegaciones recibidas en el canal de Compliance	46	64
Casos de compliance que permanecen abiertos al final del período	37	53
Sanciones disciplinarias	7	6
Investigaciones abiertas al final del período [14]	13	11
Investigaciones cerradas al final del período	20	11

5.2.7.2. Relaciones con las autoridades públicas y otros terceros

Debido al alto nivel de riesgo potencial y a su importancia para la reputación de Siemens Gamesa, cualquier procedimiento penal o administrativo inminente o en curso contra la empresa o uno de sus empleados junto con cualquier solicitud de información relacionada con el mismo, deberá ser comunicado inmediatamente al departamento de Legal Compliance.

El departamento Legal debe (cuando la legislación local lo permita) establecer directrices para las solicitudes de entrada no anunciadas por parte de las autoridades públicas ("inspecciones sorpresa") para:

- garantizar un enfoque estructurado de las relaciones con las autoridades policiales;
- evitar la obstrucción de la investigación;
- proteger los derechos de los trabajadores; y
- hacer posible que la empresa pueda adoptar medidas de compliance inmediatas y adecuadas.

5.2.7.3. Clearing Committee

Para evaluar los riesgos derivados de la divulgación de información y documentos por parte de Siemens Gamesa a las fuerzas y cuerpos de seguridad o a otros organismos de la Administración del Estado, se ha constituido la «Clearing Committee», regida por el departamento de Legal Compliance. La Clearing Committee decide sobre los siguientes asuntos:

- solicitudes de divulgación de información y documentos por parte de las autoridades públicas y autoridades y tribunales penales similares;
- autodivulgación voluntaria por parte de Siemens Gamesa.

Asimismo, debe informarse a la Clearing Committee de las autodivulgaciones obligatorias de Siemens Gamesa.

5.2.7.4. Compliance Control Framework

El Marco de Control de Compliance (Compliance Control Framework, CCF), tiene como objetivo asegurar el compliance y la implementación de los Marcos y Procesos de Compliance aplicados a nivel mundial. Es uno de los elementos centrales de la organización de compliance y se implementa a escala global. Es una parte integral del Policy & Control Masterbook (PCMB), que cubre todas las áreas relacionadas con compliance, como business partners, proyectos de clientes, obsequios y hospitalidad, etc. Estas áreas se evalúan a través del Risk and Internal Control System (R/IC), que apoya a la Junta Directiva en su responsabilidad de gestionar los riesgos de manera eficaz y proporcionar garantías razonables de que los activos de la organización están protegidos, los informes financieros son fiables y se cumplen las leyes y reglamentos.

5.2.7.5. Auditorías

Las auditorías internas y/o externas pueden obtener hallazgos en el área de compliance que deben ser comunicados a la organización de compliance para su posterior análisis y posibles medidas de mitigación, si corresponde.

5.2.7.6. Compliance Review Board

La responsabilidad de la Dirección también incluye la revisión y evaluación regular y sistemática de la efectividad del sistema de compliance conjuntamente con el Compliance Officer responsable en una Junta de Revisión.

La Junta de Revisión de Compliance, o Compliance Review Board (CRB), que depende de la Comisión Ejecutiva (Executive Committee), se celebra trimestralmente por los miembros de la Executive Committee, donde el Chief Compliance Officer presenta el estado del sistema de compliance de Siemens Gamesa. La participación de los miembros de la Executive Committee y del Chief Compliance Officer es obligatoria. Puede haber solicitudes especiales, según los temas presentados, para invitar a la CRB a otros responsables como el Jefe de Recursos

[14] Se refiere a casos que se encuentran en curso de investigación.

Humanos, el Jefe de Aprovisionamiento, el Jefe de Comunicaciones, etc. Esto se define y acuerda previamente con el CEO y el Director Financiero de Siemens Gamesa.

5.2.7.7. Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas

Como parte de sus funciones, la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas supervisa la eficacia y el correcto funcionamiento del sistema de compliance.

5.2.8. Compliance: Pilar Responder

5.2.8.1. Consecuencias disciplinarias

Las consecuencias disciplinarias apropiadas por conducta inadecuada de compliance se determinan después de considerar todas las circunstancias materiales de la conducta inadecuada. La organización de compliance ha introducido principios básicos y criterios de evaluación para asegurar la coherencia de los procesos disciplinarios centrales y locales.

5.2.8.2. Reparación

La gerencia debe asegurar que todos los asuntos de compliance identificados (tales como los hallazgos de las investigaciones y auditorías de compliance) sean seguidos e implementados en consecuencia a su debido tiempo. Este proceso se denomina «reparación».

El propósito del proceso de reparación relacionado con el caso es asegurar que se corrijan las debilidades abordadas, las deficiencias y las infracciones de compliance encontradas durante las investigaciones de compliance, las aclaraciones y otras actividades de investigación. Por lo tanto, todos los departamentos de Siemens Gamesa afectados por un caso de compliance deben aplicar las recomendaciones incluidas en el informe de investigación correspondiente. La organización de compliance (a nivel central o local) es responsable de la implementación, el seguimiento y la supervisión de las medidas de reparación resultantes de las investigaciones de compliance.

Todas las deficiencias relacionadas con compliance identificadas por el proceso de Riesgo y Control Interno deben ser subsanadas antes del cierre del ejercicio fiscal siempre que sea posible. Por lo tanto, todas las unidades tienen la obligación de organizar, seguir y cerrar las medidas, independientemente de cuál sea el departamento de Siemens Gamesa que las haya definido. Si una deficiencia no se dirige directamente a la organización de compliance, sino que está relacionada con un tema de compliance, Compliance tiene, no obstante, la obligación de apoyar el proceso de reparación y supervisar su estado.

5.3. Control de exportaciones y aduanas

El Departamento de Control de exportaciones y Aduanas (Export Control and Customs, ECC), encabezado por el Jefe de ECC, que depende directamente de la Chief Compliance Officer, tiene la responsabilidad en todo el mundo del gobierno en relación con todas las actividades de control de las exportaciones y aduanas, lo que incluye la orientación normativa aplicable, el gobierno y la coordinación regionales, así como las relaciones y revisiones externas.

El objetivo es garantizar que el concepto de compliance comercial (ECC) se convierta en una parte integral del negocio y en un partner estratégico para las unidades de negocio y las distintas filiales de Siemens Gamesa y las empresas de su grupo. Esto se está logrando mediante el establecimiento de una función de ECC en la sede central de la empresa global y la introducción de políticas, principios y soluciones de TI eficientes y de primera clase.

La misión general del departamento de Compliance ECC (CO ECC) es asegurar y facilitar el comercio legítimo, obtener ingresos locales y proteger la industria, y se ha definido como Asegurar compliance en Control de exportaciones y Aduanas. También intenta reducir el coste total de la energía renovable mediante la implementación del «Project Partner Concept» (Concepto de Partner de Proyecto), y diversas actividades de digitalización.

El Plan Operativo Estratégico para CO ECC se centrará en la implementación de un panorama central y regional, utilizando recursos de empleados especializados a tiempo completo para Gobierno, Control de exportaciones y Aduanas y externalizar a business partners para obtener soporte para compliance comercial (Trade Compliance) y la gestión de Agentes de Aduanas.

Se han iniciado las principales actividades de integración, centradas en garantizar compliance en el Control de

exportaciones, a través del proceso revisado de SBA[15] para las unidades de negocio de Siemens Gamesa.

El modelo de gestión se basa en los siguientes principios:

- Procesos generales para asegurar compliance de las normas y reglamentos y para establecer un sistema y una organización de compliance comercial eficaz.
- Los procesos de control de exportaciones aseguran compliance de las normas y reglamentos y establecen un sistema y una organización de compliance comercial eficaz.
- Implementar una función central de clasificación de Control de exportaciones y Aduanas a nivel mundial.
- Integrar el "Project Partner Concept" (ECC Single Point of Contact en toda la cadena de valor) en todas las Unidades de Negocio.
- Implementar una herramienta completa de gestión y supervisión para conectar y gestionar eficazmente a los agentes de aduanas.
- El equipo global de ECC, que actualmente utiliza temporalmente de forma estratégica los TSA en países no autónomos de la antigua Siemens Wind Power, está avanzando a buen ritmo en la implementación de su estrategia de salida de los TSA.

5.4. Protección de datos personales

El departamento de Protección de datos está encabezado por el Jefe de Protección de datos (PD), que depende directamente del Chief Compliance Officer y tiene un papel y responsabilidad en la estrategia de Protección de datos de la empresa, la implementación a nivel mundial de las Binding Corporate Rules (BCR), y el asesoramiento, la aclaración y el tratamiento posterior de las quejas e incidentes relacionados con PD.

La protección de datos se refiere a la permisividad legal de la recogida, el procesamiento, el almacenamiento, la transferencia y el uso de datos personales de acuerdo con la legislación de protección de datos aplicable. Por datos personales se entiende cualquier información que se refiera a una persona física identificada (por ejemplo, nombre, dirección) o identificable (por ejemplo, número de tarjeta de crédito). Una persona física puede ser un empleado, un cliente o un contacto de un proveedor.

Las leyes de protección de datos pueden aplicarse en base a: (i) la sede del responsable del tratamiento, o (ii) el lugar en el que tiene lugar el tratamiento de los datos. Las leyes de protección de datos pueden regir, entre otras actividades: (i) recogida, almacenamiento y transferencia de datos personales, y (ii) tratamiento de datos personales por terceros (incluidas otras empresas del grupo).

La unidad de Protección de Datos está implementando los procesos y herramientas necesarios para cumplir con el nuevo Reglamento General de Protección de Datos ("RGPD") de la UE, en [16] vigor desde finales de mayo de 2018.

La atención se centra en los siguientes puntos a nivel mundial:

- Registros: Completar y actualizar la descripción necesaria de todos los procedimientos / herramientas para las personas jurídicas de Siemens Gamesa con más de 250 empleados que procesan datos personales.
- Evaluaciones de impacto en la privacidad (PIA): Realizar evaluaciones de riesgos e implementar procedimientos para asegurar que todas las herramientas/aplicaciones con un alto potencial de violación de los derechos fundamentales de las personas sean evaluadas antes de su implementación.
- Transferencias internacionales de datos fuera de la UE: Garantizar la existencia de normas corporativas vinculantes (o cláusulas modelo europeas) para garantizar la transferencia segura de datos privados y confidenciales, con las medidas de seguridad necesarias.
- Acuerdos Inter-empresas y de Terceros Proveedores: Todos los acuerdos que prevén el tratamiento de datos personales deben actualizarse para incluir las medidas técnicas y organizativas necesarias, los derechos individuales y las cláusulas pertinentes.
- Continuar nuestra campaña de sensibilización, centrándonos primero en Europa y después en el resto del mundo.
- Incumplimientos del RGPD: Implementar el plan de acción y los procedimientos para informar de las infracciones en un plazo de 72 horas.

[15] SBA: Proceso de autorización del negocio de ventas

[16] Véase el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) [Enlace]

- Delegados de Protección de Datos Implementar una red de protección de datos en la que los responsables de la protección de datos (cuando así lo exija la legislación local) y los Data Protection Managers (responsables de la protección de datos) y/o los Privacy Champions (defensores de la privacidad) (miembros de IT, HR, Legal y SEC) con conocimiento del nuevo RGPD sean designados como contactos principales en materia de protección de datos. Las tareas incluyen la investigación de las leyes locales para determinar qué requisitos locales deben ser atendidos e implementados. Los Privacy Champions (defensores de la privacidad) se centran en la aplicación de los derechos de los interesados y en el tratamiento de posibles infracciones de datos. Los Data Protection Managers (responsables de la protección de datos) fuera de la UE también son responsables de hacer cumplir las Binding Corporate Rules (normas corporativas vinculantes).
- Intranet / Comunicaciones: Seguir desarrollando una plataforma común de intranet y foros de comunicación.

5.5. Práctica fiscal responsable

[L11-SO11] Una práctica fiscal responsable de todas las empresas del Grupo Siemens Gamesa forma parte de la Política de Responsabilidad Social Corporativa global, que contiene los principios básicos de actuación que deben observarse. Los impuestos pagados por el Grupo en los países y territorios en los que opera constituyen la principal contribución de las sociedades del Grupo al sostenimiento de las obligaciones públicas y, por tanto, una de las aportaciones del Grupo a la sociedad.

El objetivo de la estrategia fiscal de Siemens Gamesa es asegurar el cumplimiento de las disposiciones fiscales aplicables en todos los territorios en los que opera, en función de las actividades desarrolladas en cada uno de ellos. Este objetivo fundamental, el respeto y cumplimiento de la normativa tributaria, se combina adecuadamente con la consecución del interés social y la generación de valor de forma sostenible en el tiempo para el accionista, evitando riesgos fiscales e ineficiencias en la ejecución de las decisiones empresariales.

Siemens Gamesa pretende cumplir con su obligación tributaria en todos los territorios en los que opera y mantener una relación adecuada con las autoridades fiscales competentes.

Con el fin de incluir este compromiso de cumplir, desarrollar e implantar buenas prácticas fiscales dentro de las Normas de Gobierno Corporativo de Siemens Gamesa, la empresa propone las siguientes prácticas:

a) Prevención de riesgos fiscales. En el desarrollo de su actividad empresarial, Siemens Gamesa observará los principios de una política fiscal ordenada y diligente que se materializa en el compromiso de:

- Fomentar prácticas que conduzcan a la prevención y reducción de riesgos fiscales significativos a través de sistemas internos de información y control.
- Evitar el uso de estructuras artificiales u opacas a efectos fiscales, entendiendo por tales las utilizadas para evitar que las autoridades fiscales competentes conozcan al responsable final de las actividades o al propietario final de los bienes o derechos de que se trate.
- No organizar o adquirir empresas que residan en paraísos fiscales para eludir obligaciones fiscales.
- Minimizar los conflictos derivados de la interpretación de las disposiciones legales aplicables utilizando los instrumentos establecidos al efecto por la normativa tributaria.
- Evaluar adecuadamente, por adelantado, las inversiones y transacciones que presenten un riesgo fiscal particular a priori.

b) Relaciones con la Administración Tributaria. Las relaciones de la Empresa con las autoridades fiscales competentes se regirán por los principios de transparencia, confianza mutua, buena fe y fidelidad, adoptando Siemens Gamesa las buenas prácticas fiscales siguientes:

- Cooperar con las autoridades fiscales competentes en la detección y búsqueda de soluciones a las prácticas fiscales fraudulentas que puedan producirse en los mercados en los que el grupo Siemens Gamesa está presente, con el fin de erradicar las ya existentes y evitar su expansión.
- Proporcionar la información y documentación fiscal solicitada por las autoridades fiscales competentes de la forma más rápida y completa posible.
- Utilizar, en la medida de lo posible, todas las facultades que le confiere el carácter contradictorio del procedimiento de auditoría, reforzando los acuerdos con las autoridades fiscales competentes y las aprobaciones de las mismas.

c) Información al Consejo de Administración. La Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas de la empresa tendrá las siguientes obligaciones de información en materia fiscal:

- Con carácter previo a la formulación de las cuentas anuales y a la presentación de la declaración del Impuesto de Sociedades, informar al Consejo de Administración de las normas fiscales aplicadas por Siemens Gamesa durante el ejercicio y, en particular, del grado de cumplimiento de dicha política.
- Informar al Consejo de Administración, sobre la base de la información recibida del director de impuestos, informar al Consejo de Administración de las políticas fiscales aplicadas por la empresa y, en el caso de transacciones o asuntos que deban someterse a la aprobación del Consejo de Administración, de las correspondientes consecuencias fiscales cuando constituyan un factor de riesgo importante.

d) Informar al mercado sobre el cumplimiento de las buenas prácticas fiscales recogidas en esta política. El informe anual de gobierno corporativo de la empresa informará sobre la evolución real de las buenas prácticas fiscales de Siemens Gamesa.

e) Actualización de buenas prácticas fiscales. Las buenas prácticas fiscales pueden ser actualizadas por el Consejo de Administración de Siemens Gamesa en el marco de su compromiso de mejora continua de sus Normas de Gobierno Corporativo.

Tabla 15 - Desglose por países de los beneficios (pérdidas) e impuestos pagados en el EF19 (millones de euros)

País	EF19 (*)	EF19 Impuesto sobre beneficios pagado	EF18 (*)	EF18 Impuesto sobre beneficios pagado
Dinamarca	388	-81	302	-17
España	-288	-6	-174	-2
R. P. China	13	-18	30	-13
Reino Unido	108	-8	74	-4
Brasil	-11	-6	-24	-8
Alemania	51	-13	-3	-17
México	-25	-5	-34	-7
India	-111	-3	-46	-14
Estados Unidos	7	2	-75	21
Otros países EMEA	33	-29	67	-29
Otros países de América Latina	-7	-10	2	2
Otros países de América del Norte	16	-4	27	-7
Otros países APAC	15	-9	23	-8
Grupo SGRE	**190**	**-191**	**168**	**-103**

(*) Nota: Beneficio / (pérdida) antes de impuestos

[L11-SO12] En el ejercicio fiscal 2019, el 73% (60% en 2018) de los impuestos pagados por el grupo se materializan en los 9 países más relevantes: Dinamarca, España, China, Gran Bretaña, Brasil, Alemania, México, India y Estados Unidos.

5.6. Subvenciones públicas recibidas

[201-4] [L11-SO13] El valor monetario de la asistencia financiera recibida del gobierno pasa por la aplicación coherente de los principios de contabilidad generalmente aceptados.

En el ejercicio fiscal 2019, Siemens Gamesa se adjudicó ayudas públicas para su actividad de I+D+i. El importe total concedido fue de 8,98 millones de euros (8,86 millones de euros en el ejercicio 2018). La financiación pública concedida incluye subvenciones no reembolsables y préstamos reembolsables.

Tabla 16 - Subvenciones financieras concedidas en el ejercicio (millones de euros)

Origen	EF19	EF18
Comisión Europea	1,37	6,08
Subvenciones	1,37	6,08
Préstamos	0	0
España	5,29	2,36
Subvenciones	1,07	0,53
Préstamos	4,22	1,82
Alemania	0	0,12
Subvenciones	0	0,12
Préstamos	0	0
Dinamarca	0,99	0,29
Subvenciones	0,99	0,29
Préstamos	0	0
Resto de países	0	0
Subvenciones	0,690	0
Préstamos	0	0
Grupo SGRE	**8,36**	**8,86**
Subvenciones	**4,14**	**7,03**
Préstamos	**4,22**	**1,82**

5.7. Pertenecia a asociaciones

[GRI102-13] [L11-SO04] [413-2] Siemens Gamesa colabora en el diseño de políticas públicas de energía eólica a través de la pertenencia a las asociaciones sectoriales de los países en los que está presente. A través de estas asociaciones se defienden los intereses de la energía eólica y se trabaja para su consolidación como respuesta a la situación de crisis energética y climática, además de ser una de las opciones clave para cumplir con los objetivos de reducción de gases de efecto invernadero.

La compañía contribuye a la definición de las posiciones de la industria eólica en temas clave. Contribuye a crear un marco regulatorio en el que Siemens Gamesa puede llevar a cabo con éxito sus actividades y promover políticas para reforzar el desarrollo de los mercados, las infraestructuras y la tecnología de la energía eólica mediante:

- La implementación de regulaciones que favorezcan la energía eólica a través del desarrollo de iniciativas estratégicas que influyan en las políticas públicas para que se creen y mantengan mercados estables y se superen las limitaciones que enfrenta la energía eólica;
- La defensa de esquemas de incentivos eficientes de energía renovable, principalmente las tarifas feed-in, que han demostrado ser los más efectivos para proporcionar seguridad, continuidad y confianza a los inversores;
- El establecimiento de objetivos ambiciosos para la presencia de energías renovables en el mix energético; - La eliminación de las restricciones técnicas, burocráticas y de mercado que limitan el crecimiento de la energía eólica.
- El fomento de la I+D y la innovación.
- Sensibilización de políticos, formadores de opinión, empresas, medios de comunicación, opinión pública, ONG y otras partes interesadas sobre los beneficios de la energía eólica.

Siemens Gamesa es miembro activo de 202 organizaciones y asociaciones de todo el mundo en el ejercicio 2019, lo que ha supuesto un gasto total de 3,5 millones de euros en cuotas de afiliación. Las relaciones de Siemens Gamesa y las empresas del Grupo con las Administraciones Públicas se rigen por el respeto institucional y el cumplimiento de la ley.

Pilar 2: Compromiso con las personas

6.1. Establecimiento de una cultura común en Siemens Gamesa

«Potenciar a las personas para liderar el futuro», este es el propósito de Siemens Gamesa. Va más allá de vender y prestar servicios a nuestros clientes. Es lo que impulsa la estrategia empresarial, la forma en que se organiza la empresa, cómo se toman las decisiones, a quién se contrata, y cómo crecen la empresa y los empleados.

6.1.1. Cultura de confianza

Sin confianza no podemos esperar que las personas sientan que pueden diseñar y liderar el futuro. Por ello, Siemens Gamesa necesitaba crear una cultura de confianza para hacer realidad su propósito.

El programa de Cultura de Confianza (Culture of Trust) fue establecido al comienzo de la fusión para asegurar y apoyar el desarrollo de una cultura de empresa compartida en todo el grupo. Su objetivo –establecer una cultura de confianza en Siemens Gamesa– se basa en los pilares de la confianza, el empoderamiento, la diversidad y el aprendizaje continuo.

Estos tres pilares apoyan la activación del propósito y el desarrollo de una cultura de confianza compartida:

- Empoderamiento: Crear un entorno en el que las personas tengan el mandato de actuar dentro de su área de responsabilidad. Una cultura no culpabilizadora en la que la autocrítica y la cultura del fracaso son elementos de cuidado y en lo que la empresa puede crear a partir de su fuerza y volverse más flexible y eficiente.
- Aprendizaje continuo: Utilizamos el intercambio de conocimientos y el desarrollo personal para impulsar el cambio cultural a fin de crear oportunidades para todos y atraer y retener el talento. Esto conduce al crecimiento y a un mundo más sostenible. El aprendizaje continuo es también considerar los errores para aprender y desarrollarnos e invertimos el tiempo para hacerlo.
- Diversidad: Establecer conexiones de personas de diferente edad, género, raza, religión, orientación sexual, educación y cultura para crear un ambiente donde los equipos se sientan cómodos y puedan ofrecer la mejor versión de sí mismos. No basta con ser una empresa global con diferentes tipos de empleados. Necesitamos acoger verdaderamente la diversidad y ser inclusivos y de mente abierta para liberar el potencial del talento.

Figura 11 - Cultura de Confianza en SGRE

El programa de cultura de la confianza se ha convertido en un movimiento maduro en toda la organización, apoyado por iniciativas tanto globales como locales. A nivel mundial, hay 25 proyectos relacionados con la mejora de la organización, el liderazgo y la cultura avanzan bien encaminados hacia sus objetivos. 23 de estos 25 proyectos se encuentran en una fase final o avanzada y se espera que se completen a tiempo.

Además, muchas iniciativas que apoyan los tres pilares de la cultura de confianza se han iniciado a nivel local. En el EF19, se iniciaron más de 50 proyectos por parte de creadores locales de cambio de cultura en diferentes países.

6.1.2. FlexAgility: Una nueva forma de trabajar

Tal y como se identifica en el módulo de gestión del cambio del programa L3AD2020, Siemens Gamesa tiene el objetivo de convertirse en una empresa en la que todo el mundo tenga una sensación de empoderamiento y de pertenencia.

Se identificó un factor que contribuyó a la implementación de tecnología de la información más avanzada y conceptos de oficina innovadores que abrirían un espacio para la creatividad, la colaboración y la responsabilidad personal.

Esta nueva forma de trabajar en Siemens Gamesa, denominada FlexAgility, es abierta, flexible y digital. Para lograr esta agilidad, hemos creado pautas uniformes de estándares de oficina abiertos, digitales y flexibles que se fueron implementando gradualmente en todas las oficinas en el EF19 con dos proyectos de referencia en Brande/Vejle (Dinamarca) y Zamudio (España).

Los principales cambios incluyen espacios para ser compartidos por todos los empleados/equipos múltiples u organizaciones sin separación física, espacios específicos para el trabajo de alta concentración y áreas de colaboración junto con un número muy limitado de oficinas individuales, todas las cuales cuentan con el apoyo de las herramientas necesarias. Además de estos cambios y en base a nuestro compromiso de confianza, esta nueva forma de trabajar en Siemens Gamesa incluye una política de trabajo desde casa que ofrece a las personas la posibilidad de trabajar desde casa siempre que esto mejore su eficiencia.

Hoy en día, el concepto de oficina abierta se ha implementado en Brande, Vejle, Zamudio, Beijing, Frimley e Izmir. En el EF20, las oficinas de Hamburgo, Orlando, Shanghai y Madrid se adaptarán al nuevo concepto de oficina abierta.

Para mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y hacer un uso óptimo de nuestros espacios de oficina, el trabajo desde casa se pone en marcha en todo el mundo. Junto con Digital Office, y a nuestra nueva plataforma informática global para la comunicación y la colaboración, Siemens Gamesa está en el buen camino para hacer realidad la nueva forma de trabajar.

[L11-S07] En este sentido, Siemens Gamesa no cuenta aún con una política global que aborde el tema de la desconexión digital, pero sí se adhiere a todos los requisitos legales y reglamentarios de los países en los que opera. Por ejemplo, Siemens Gamesa está obligada legalmente en Francia a aplicar esta política. Por lo tanto, la organización local introdujo una política sobre desconexión digital en mayo de 2019.

6.1.3. Encuesta de empleados

En el EF19, Siemens Gamesa lanzó una Encuesta de Compromiso de los Empleados (Employee Engagement Survey) para medir y monitorizar el progreso del proceso de cambio. Casi 22.000 empleados respondieron a 70 preguntas, agrupadas en 16 categorías. Con un índice de respuesta del 76%, y comparando los resultados con las normas reales del sector, aprendimos cómo los participantes experimentan los cambios por los que está pasando Siemens Gamesa.

Los resultados de la encuesta que abren oportunidades de mejora o aceleran las iniciativas en marcha, sugieren la conveniencia de proporcionar claridad sobre la estructura organizativa y piden más influencia sobre las descripciones de las nuevas funciones.

Para hacer frente a estas oportunidades, la empresa puso en marcha un proceso de planificación de acciones en el que la dirección y los empleados analizan sus resultados locales y definen conjuntamente medidas de mejora. Está previsto que esto se lleve a cabo antes de la próxima Encuesta de Compromiso de los Empleados en 2020.

6.2. Empleo

Siemens Gamesa persigue la mejora de la calidad de vida de las personas y cree en el desarrollo social y profesional como un componente fundamental de nuestro éxito futuro. Nuestro objetivo es ser un empleador de elección al empoderar y motivar a todos los empleados con una cultura de alto rendimiento, aprendizaje a lo largo de toda la vida y posibilidades de desarrollo.

El modelo de empleo de Siemens Gamesa se basa en el respeto y cumplimiento de las normas universales tanto en el ámbito de los derechos humanos como en el de la legislación laboral.

Estos compromisos también se reflejan en las medidas de conciliación diseñadas e implantadas por Siemens Gamesa en función de la diversidad de la plantilla y de los puestos de trabajo. Entre estas medidas destacan la flexibilidad horaria, la organización de jornadas de trabajo continuas o más cortas, los paquetes de vacaciones y la prestación de asistencia integral al personal destinado en el extranjero.

Ofrecemos oportunidades de desarrollo profesional en forma de formación y experiencia laboral, en un entorno multicultural y multinacional, que son los pilares sobre los que basamos nuestro ciclo de gestión del talento.

La Empresa también integra en la gestión de su capital humano la diversidad cultural, el compromiso con la lucha contra la discriminación y el apoyo a la igualdad de oportunidades.

Nuestras políticas y prácticas laborales se sustentan en el respaldo de las normas laborales internacionales más estrictas (incluyendo la Organización Internacional del Trabajo -OIT- y las convenciones de las Naciones Unidas) y se materializan en la promoción de los derechos de los empleados, específicamente el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, yendo más allá de los requisitos locales a este respecto.

[L11-S23] En las plantas de producción de Siemens Gamesa, por la naturaleza de su negocio, la actividad debe mantenerse de forma continua, de forma que determinados grupos, generalmente los clasificados como mano de obra directa e indirecta, tienen que trabajar en turnos. Esta organización del trabajo no impide la rotación de dichos turnos para facilitar el ajuste de las horas de trabajo a las necesidades específicas de los trabajadores. Además, y de forma general, en los centros de trabajo de Siemens Gamesa se contemplan medidas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y profesional, en aquellos puestos en los que es posible, tales como: horarios flexibles, jornadas intensivas de trabajo, reducción de jornada o adaptación del horario en determinadas circunstancias familiares.

6.2.1. Empleados en todo el mundo

Al final del período del informe, la plantilla total ascendía a 23.453 empleados. Desde el punto de vista regional, Europa, Oriente Medio y África es la región con mayor proporción de plantilla (67%), seguida de Asia y Australia (20%) y América (14%).

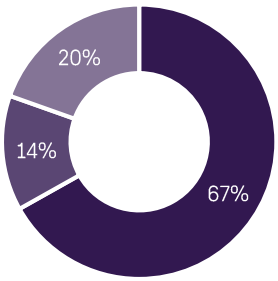
Tabla 17 – Empleados por país (a 30 de septiembre)

	EF19	EF18
Argentina	11	-
Australia	145	58
Austria	16	12
Bélgica	30	33
Brasil	648	549
Bulgaria	1	1
Canadá	113	121
Chile	55	41
R. P. China	1.320	1.309
Costa Rica	2	3
Croacia	28	30
República Checa	-	1
Dinamarca	5.316	5.283
Rep. Dominicana	2	1
Egipto	46	18
Finlandia	13	26
Francia	118	100
Alemania	2.334	2.345
Grecia	21	16
Honduras	4	3
Hungría	117	119
India	3.235	2.789
Indonesia	9	4
Irán	8	9
Irlanda	99	102
Israel	1	1
Italia	96	91
Japón	-	18
Jordania	5	1
República de Corea	17	11
Mauritania	4	4
México	340	291
Marruecos	666	542
Países Bajos	155	126
Nueva Zelanda	-	5
Nicaragua	1	-
Noruega	37	22
Pakistán	2	-
Perú	9	9
Filipinas	11	30
Polonia	88	85
Portugal	19	8
Rumanía	11	14
Singapur	3	11
Sudáfrica	48	40
España	4.881	4.534
Sri Lanka	13	9
Suecia	80	62
Taiwán	-	13
Tailandia	31	26
Turquía	97	53
Reino Unido	2.012	1.952
Estados Unidos	2.093	1.985
Uruguay	36	20
Vietnam	6	8
Total SGRE	**24.453**	**23.034**

Tabla 18 - Desglose de empleados en el EF19

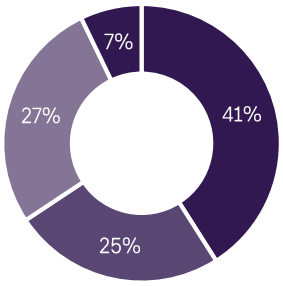
	Hombres	Mujeres	Total
Distribución por género			
Grupo SGRE	**19.858**	**4.595**	**24.453**
Distribución por región			
EMEA	12.926	3.425	16.351
América	2.633	684	3.317
Asia, Australia	4.299	486	4.785
Grupo SGRE	**19.858**	**4.595**	**24.453**
Distribución por estructura de edad[17]			
<35	7.639	1.458	9.097
35-44	7.088	1.900	8.988
45-54	3.631	909	4.540
55-60	1.025	237	1.262
>60	368	73	441
No clasificados	-	-	125
Grupo SGRE	**19.751**	**4.577**	**24.453**
Distribución por categoría profesional			
Nivel ejecutivo	298	34	332
Nivel de gestión	2.616	625	3.241
Nivel operativo	16.944	3.936	20.880
Grupo SGRE	**19.858**	**4.595**	**24.453**

Figura 12 – Empleados por región en el EF19



■ EMEA ■ Américas ■ Asia/Australia

Figura 13 - Empleados por unidad de negocio en el EF19



■ Onshore ■ Offshore ■ Service ■ Corporate

Tabla 19 - Desglose por tipo de contrato en el EF19 [L11-S02]; [L11-S03]

	Fijos	Temporales	A tiempo parcial[18]
Distribución por género[19]			
Hombres	18.383	1.125	199
Mujeres	4.246	293	419
Grupo SGRE	**22.629**	**1.418**	**618**
Distribución por categoría profesional[20]			
Nivel ejecutivo	316	10	2
Nivel de gestión	3.059	95	63
Nivel operativo	19.254	1.313	553
Grupo SGRE	**22.629**	**1.418**	**618**
Dribución por estructura de edad[21]			
<35	8.067	836	79
35-44	8.419	438	350
45-54	4.359	120	121
55-60	1.232	18	22
>60	430	5	45
Grupo SGRE	**22.507**	**1.417**	**617**

[17] Hay 125 empleados (0,5% del total) que no tienen edad registrada.
[18] El número de contratos a tiempo parcial ya está incluido en una de las dos categorías anteriores (permanente o temporal).
[19] 406 empleados (1,6% del total) no están siendo contabilizados a la hora de reportar el número de contratos, ya que no se encuentran correctamente registrados en la base de datos y en el sistema.
[20] 406 empleados (1,6% del total) no están siendo contabilizados a la hora de reportar el número de contratos, ya que no se encuentran correctamente registrados en la base de datos y en el sistema.
[21] 406 empleados (1,6% del total) no están siendo contabilizados a la hora de reportar el número de contratos, ya que no se encuentran correctamente en la base de datos y en el sistema. Además, hay otros 125 empleados (0,5% del total) que no tienen edad registrada. Estas cifras no son necesariamente aditivas.

Durante el período del informe, el número de contrataciones alcanzó 4.498 (2.466 en EF18); siendo Europa, Oriente Medio y África la región con la mayor proporción (62 %) de contrataciones.

[22] En el mismo período se produjeron 3.145 salidas de empleados (4.853 en EF18), de las cuales 1.800 fueron voluntarias (57%). [401-1]

Tabla 20 - Empleados contratados

	EF19	EF18
EMEA	2.775	1.749
América	775	414
Asia, Australia	948	303
Grupo SGRE	**4.498**	**2.466**

Tabla 21 - Mujeres contratadas

(% de nuevas contrataciones)	EF19	EF18
EMEA	17,19	20,18
América	22,45	18,11
Asia, Australia	12,13	21,78
Grupo SGRE	**17,03**	**20,03**

Table 22- Salidas de empleados (total)

	EF19	EF18
EMEA	2.116	3.240
América	495	917
Asia. Australia	534	696
SGRE Group	**3.145**	**4.853**

Tabla 23 – Salidas voluntarias de empleados

	EF19	EF18
EMEA	1.118	1.203
América	314	349
Asia, Australia	368	474
Grupo SGRE	**1.800**	**2.026**

Tabla 24 - Salidas no voluntarias de empleados

	EF19	EF18
EMEA	998	2.037
América	181	568
Asia, Australia	166	222
Grupo SGRE	**1.345**	**2.827**

Table 25- Desglose de las salidas no voluntarias de empleados EF19

	Hombre	Mujer	Total
Nivel ejecutivo	**9**	**2**	**11**
<35 y	0	0	0
35< y <44	2	1	3
45< y <54	2	1	3
55< y <60	5	0	5
> 60y	0	0	0
Nivel de gestión	**128**	**23**	**151**
<35 y	12	1	13
35< y <44	54	14	68
45< y <54	41	5	46
55< y <60	14	2	16
> 60y	7	1	8
Nivel operativo	**968**	**215**	**1.183**
<35 y	411	87	498
35< y <44	320	82	402
45< y <54	157	35	192
55< y <60	48	8	56
> 60y	32	3	35
SGRE Group	**1.105**	**240**	**1.345**

La tasa global de rotación de personal durante el período de referencia fue del 7,36% (8,8% en EF18).

La estructura de edad en el ejercicio 2019 estaba dominada por el grupo de edad de los menores de 35 años (37,39%), seguido por los empleados de 35 a 44 años (36,95%); de 45 a 54 años (18,66%); de 55 a 60 años (5,19%), y los mayores de 60 años representaban el 1,81%.

La edad media de los empleados en Europa, Oriente Medio y África es de 40 años, en América de 39, y de 34 años en Asia, Australia. La edad en conjunto de los empleados del Grupo es de 37,67 años al final del ejercicio.

[22] Nota: La diferencia entre contrataciones y salidas en el ejercicio fiscal 2019 es de 1.353. El diferencial de plantilla 2019 vs 2018 es de 1.419. Existe un incremento neto de 66 en el total de plantilla que obedece al incremento neto del número de becarios y excedencias que teníamos a principios del año fiscal y el número final a final del ejercicio 2019. Estas dos categorías (becarios y excedencias) no son consideradas como empleados durante el tiempo que no están activos y solo se activan cuando pasan al trabajo regular. Ese movimiento de salidas y retornos se monitoriza mensualmente y genera un balance que incrementa o decrementa el número de personas en plantilla.

6.2.2. Aprendizaje y formación

[L11-S15] Nuestra organización se centra en el aprendizaje continuo y utiliza la compartición de conocimientos y el desarrollo personal para impulsar el cambio cultural con el fin de crear oportunidades para todos, atraer y retener el talento, lo que conduce al crecimiento de la Empresa y a un mundo más sostenible. El aprendizaje continuo también incluye la identificación los errores para aprender y desarrollarnos, e invertimos tiempo en ello.

Una de las acciones de apoyo a la estrategia general de Siemens Gamesa es el desarrollo de las competencias de los empleados para ayudar a la organización y a los empleados a desarrollar su potencial.

El aprendizaje se planifica a un nivel estratégico con el objetivo general de crear capacidad a largo plazo y apoyar el rendimiento a corto plazo para añadir valor a Siemens Gamesa, nuestros clientes y nuestro recurso más importante: los empleados.

El aprendizaje proporcionado es lo que la empresa necesita que el empleado conozca, pero también pretende satisfacer las necesidades personales de los empleados para que crezcan dentro de sus tareas y para mantener y aumentar la motivación en Siemens Gamesa.

Hacemos posible el aprendizaje y el empoderamiento de los empleados en su trabajo diario en la medida de sus capacidades, de modo que permanezcan plenamente capacitados para hacer posible el crecimiento futuro de la empresa.

[404-1] [L11-S16] Durante el periodo cubierto por el informe, 16.885 empleados recibieron formación (68% del total) con un número acumulado de horas de formación de 904.520 (619.257 horas en 2018). La tasa de formación por empleado en el ejercicio fiscal 2019 es 36,9%.

Tabla 26 - Horas de formación de los empleados

	EF19	EF18
EMEA	313.144	504.284
América	474.380	49.387
Asia, Australia	117.005	65.586
Grupo SGRE	**904.529**	**619.257**

Al final del período de referencia, el Grupo contaba con 615 graduados -incluidos becarios, aprendices y estudiantes-, de los cuales 496 (81%) eran internos, es decir, se les pagaba por el trabajo realizado mientras estudiaban.

Tabla 27 - Graduados

	EF19	EF18
Internos	496	421
Externos	119	86
Grupo SGRE	**615**	**507**

Además, Siemens Gamesa cuenta con herramientas de gestión del talento que incorporan planes de desarrollo individualizados para varios empleados de alto potencial. Dichos planes tienen por objeto contribuir al crecimiento personal y desarrollar las competencias y aptitudes deseadas. Adicionalmente a los planes de desarrollo individual, la Empresa cuenta con también otros programas para el desarrollo del talento. [404-2]

Contamos con una red de formadores internos que nos permite desarrollar nuestros propios cursos de formación para el conocimiento clave de SGRE e impartirlos a nuestros empleados. Estos formadores internos reciben el apoyo de nuestros expertos en formación para facilitar el proceso y asegurar altos niveles de calidad para la formación que imparten.

Además de la formación formal, animamos a nuestros empleados y directivos a desarrollar la formación en el puesto de trabajo como parte de sus Planes de Desarrollo Individual dentro de nuestra Estrategia de Desarrollo basada en los principios 70-20-10 [23]. Esta formación permite a nuestros empleados desarrollar sus habilidades en sus actividades diarias a través de iniciativas, proyectos o tareas especiales acordadas entre el superior jerárquico y el empleado.

Además de los principios y programas globales, las actividades de aprendizaje también suelen incluirse como parte de los convenios colectivos locales.

6.2.3. Relaciones laborales

[L11-S12] El Grupo Siemens Gamesa tiene como objetivo propiciar relaciones de representación laboral basadas en

[23] El Modelo 70-20-10 para el Aprendizaje y el Desarrollo es una fórmula comúnmente utilizada dentro de la profesión de la capacitación para describir las fuentes óptimas de aprendizaje por parte de los directivos competentes. Sostiene que los individuos obtienen el 70 por ciento de sus conocimientos de experiencias relacionadas con el trabajo, el 20 por ciento de interacciones con otros y el 10 por ciento de eventos educativos formales

la confianza, la transparencia en la información y la negociación de buena fe a la hora de compartir los conocimientos, experiencias y necesidades que generan un clima social propicio para la comprensión.

[407-1] El Grupo promueve y materializa el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y afiliación sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva. La importancia otorgada a este derecho laboral fundamental queda recogida en las Business Conduct Guidelines (BCG).

Las relaciones de trabajo entre el Grupo y sus empleados se regulan mediante la normativa legal de cada país y los pactos y convenios acordados con los representantes de los trabajadores, en su caso.

En el ámbito internacional y debido a su presencia en Europa, Siemens Gamesa forma parte del Comité de Empresa Europeo de Siemens AG (SEC), donde desempeña un papel muy activo ofreciendo a los empleados derechos de información y consulta. En este marco, ha acordado con los representantes de sus empleados la creación de un grupo de trabajo específico con el objetivo de establecer un espacio más cercano y flexible para el diálogo social.

[L11-S13] Además, ha sustituido el Acuerdo Marco Global [24] (Global Framework Agreement, GFA) en materia social, laboral y medioambiental que se alcanzó antes de la fusión por la antigua Gamesa con IndustriALL Global Union (con la participación de los principales sindicatos españoles) por un GFA completamente renovado y actualizado entre SGRE e IndustriALL Global Union, que sigue siendo el único acuerdo global para garantizar los derechos laborales de una empresa del sector de las energías renovables.

[L11-S14] Este Acuerdo Marco Global fortalece los derechos sociales, laborales y ambientales ya contenidos en las Directrices de Conducta Empresarial; convierte la salud y la seguridad en el trabajo, las condiciones de trabajo y la igualdad de oportunidades en temas clave para la acción de la empresa; garantiza la implementación y promueve las condiciones para un diálogo social a nivel internacional.

Como se indica en las Directrices de Conducta Empresarial, Siemens Gamesa es miembro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Sus diez Principios y el Acuerdo Marco del sindicato IndustriALL Global Union son vinculantes para la empresa. Esto significa que el 100% de los empleados de Siemens Gamesa están cubiertos de forma activa por un convenio colectivo legalmente vinculante y libremente negociado. [102-41]

A nivel nacional, la situación no es totalmente uniforme debido al gran número de países y a las diferencias prácticas entre ellos. El porcentaje real de empleados cubiertos por convenios colectivos a nivel local ascendía aproximadamente al 50%.

[402-1] En cuanto al plazo mínimo de preaviso para cambios operativos, el Grupo cumple, como mínimo, los plazos de preaviso establecidos en la legislación específica de cada país, así como en la normativa de la Unión Europea. No obstante, en el caso de que no existan requisitos reglamentarios, Siemens Gamesa garantiza que sus empleados estarán adecuadamente informados de cualquier cambio operativo significativo que les afecte de acuerdo con las normas de la Empresa.

Prueba de ello es el proceso de reestructuración global de 2018 en el que se llevó a cabo una campaña de información global. En un primer momento, el SEC y su grupo de trabajo de Siemens Gamesa participaron en él y, a continuación, llegaron a cada uno de los países afectados. Siempre se han diseñado e implementado planes específicos de despido en el marco de los acuerdos alcanzados con los representantes de los trabajadores pertinentes (cuando los hubiera).

6.3. Diversidad e igualdad de oportunidades

[L11-S17] Todo lo que hacemos en Siemens Gamesa se basa en la confianza: la confianza en su asombrosa plantilla acerca cada día más a Siemens Gamesa a sus objetivos. Trabajan intensamente para establecer la marca Siemens Gamesa en todo el mundo como la empresa líder en energías renovables que va a garantizar el suministro de energía limpia a las generaciones venideras. Significa ofrecer autonomía y creer que los demás actuarán en el mejor interés del otro. La confianza es un contrato personal.

Valorar la importancia de la persona es una de las piedras angulares de esta Cultura de Confianza y Siemens Gamesa como empresa reconoce que lo que hace que nuestra Empresa destaque es su diversidad enriquecedora. La dirección de Siemens Gamesa está comprometida a

[24] Véase Acuerdo Laboral Global . Enlace: http://www.industriall-union.org/es/gamesa-industriall-global-union-y-las-federaciones-de-industria-de-ugt-y-ccoo-firman-un-acuerdo

fomentar un entorno en el que la persona sea tratada con respeto y sea capaz de dar lo mejor de sí misma.

Sólo siendo inclusivos y abiertos nos convertiremos en líderes de las energías renovables, aportando soluciones creativas e innovadoras gracias a las diferentes mentalidades de una fuerza laboral tan rica como la nuestra. Aceptar la diversidad nos llevará a ser verdaderamente innovadores y a encontrar grandes soluciones a los retos que tenemos que superar.

[L11-S18] [L11-S21] El Grupo cuenta con una Política de Diversidad e Inclusión[25], cuyos principios se aplican a todas las regiones geográficas en las que está presente. Su objetivo es garantizar la igualdad y la inclusión y evitar cualquier tipo de discriminación por motivos de raza, género, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión o cualquier otra característica personal, física o social. El Comité de Diversidad vela por fomentar su cumplimiento en un ambiente de trabajo que promueva la dignidad y el respeto para todos. Una prueba de la diversidad de la plantilla del Grupo es que en todo el mundo hay empleados de 103 nacionalidades distintas.

[406-1] El Protocolo de Acción en caso de Acoso y Discriminación establece el alcance, la línea jerárquica y las medidas en caso de acoso o discriminación. Estos deben regirse en la Empresa y en el Grupo Siemens Gamesa con el fin de consolidar la ética corporativa. La Compañía está comprometida con su política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia, acoso, abuso verbal, abuso de autoridad en el trabajo, discriminación ilegal o cualquier otra conducta que cree un ambiente intimidatorio o sea ofensiva para los derechos de los empleados y espera que las relaciones entre las personas en el lugar de trabajo sean empresariales y estén libres de prejuicios, prejuicios y acoso. El incumplimiento de este protocolo no constituye necesariamente una infracción de la ley, pero puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido justificado.

La adhesión a la Declaración de Principios para el Empoderamiento de la Mujer, que se llevó a cabo en 2010, se mantiene para la nueva Empresa. Estos principios, elaborados mediante un proceso consultivo multilateral y bajo la égida del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidades para la Mujer (UNIFEM) y del Pacto Mundial de las Naciones Unidades (UN Global Compact), ofrecen una óptica de género que permite a la actividad empresarial medir y analizar las iniciativas en curso. En este escenario se engloban todas las actividades, empresariales o sociales, encaminadas a eliminar la discriminación, marginalización y exclusión, a pesar de que la igualdad entre hombres y mujeres aparece como un precepto universal reconocido internacionalmente, como un derecho humano fundamental e inviolable.

Siemens Gamesa respaldó el Día Internacional de la Mujer 2019 y se unió a todas las mujeres del mundo en su lucha por la igualdad de derechos y en la celebración de los logros de las mujeres que han superado las barreras que aún existen. Las situaciones injustas por motivos de género, como la violencia de género, la violencia sexual y la exclusión, así como las diferencias salariales entre hombres y mujeres, persisten en todo el mundo y las mujeres todavía no están presentes en número igualitario en las empresas o en la política. En Siemens Gamesa, el equipo de Movilidad y Diversidad Global de RRHH trabaja activamente para promover, entre otras cosas, la diversidad de género en reconocimiento de que esta área es de interés general de la Empresa.

[L11-S19] En Siemens Gamesa, el equipo de Movilidad y Diversidad Global de recursos humanos trabaja para promover, entre otras cosas, la diversidad de género en reconocimiento de que esta área es de interés general para la Compañía. [L11-S09] La Estrategia de Diversidad y Conciliación fue aprobada por el Comité Ejecutivo en enero de 2019. Creemos firmemente que este plan nos ayudará a cultivar la diversidad como una ventaja competitiva y de impacto en Siemens Gamesa. La Estrategia de Diversidad y Conciliación está diseñada para cubrir dos fases:

- La fase 1 trata sobre la sensibilización
- La fase 2 se centra en la ejecución de acciones

El objetivo de este plan es diseñar y compartir un concepto nuevo y común de la diversidad, para abrazarla realmente a través de diferentes iniciativas específicas y globales centradas especialmente en el género, la cultura, la inclusión y la conciliación en los dos primeros años.

Igualmente, Siemens Gamesa es miembro oficial de la Carta Europea de la Diversidad, una iniciativa de las Naciones Unidas, y cuenta con una política oficial de Diversidad e Inclusión, apoyada por el Consejo de Administración, que incluye un protocolo de actuación en caso de acoso. El Plan de Igualdad de nuestra Empresa representa el marco global para confirmar el compromiso de la Empresa con la igualdad de oportunidades y las mejoras regulares de los acuerdos de trabajo flexible de

[25] Véase la política del Grupo sobre Diversidad e Inclusión [Enlace].

Siemens Gamesa que tienen por objeto permitir a los empleados conciliar la vida laboral y la personal.

[405-1] En lo que se refiere a la diversidad de género en la composición del Consejo de Administración, Siemens Gamesa está cerca del objetivo de contar con la presencia de al menos un 30% de mujeres en el Consejo en 2020, establecido en la "Política de selección de Consejeros", aprobada por el Consejo de Administración el 23 de septiembre de 2015. En este sentido, la Empresa cuenta con 3 mujeres en su Consejo de Administración, que representaban el 23% de sus miembros a 30 de septiembre de 2019.

La proporción de mujeres empleadas representa un 19% (18,79%) del total de la plantilla. Por regiones, las mujeres representan el 21% en Europa, Oriente Medio y África, el 21% en América y el 10% en Asia y Australia.

Tabla 28 - Proporción de mujeres

(% total de empleados)	EF19	EF18
EMEA	20,95	21,08
América	20,62	20,23
Asia, Australia	10,16	10,20
Grupo SGRE	**18,79**	**18,90**

Siemens Gamesa contaba con 332 empleados en puestos directivos al cierre del ejercicio, de los cuales el 10,24% eran mujeres (10,79% en el EF18). Se espera que esta proporción aumente de acuerdo con la aplicación de las mejores prácticas de trabajo.

Tabla 29 - Empleados en puestos de dirección

	EF19	EF18
EMEA	267	227
América	37	33
Asia, Australia	28	18
Grupo SGRE	**332**	**278**

Tal y como se recoge en las Business Conduct Guidelines, la empresa garantiza igualdad de oportunidades y evita cualquier tipo de discriminación. El Proceso de Subida de Sueldos de Siemens Gamesa garantiza que las subidas se basen exclusivamente en el mérito y en la cualificación requeridos en cada caso y asegura la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Por ello, en este procedimiento se adoptan medidas preventivas para asegurar el cumplimiento de los principios de igualdad vigentes.

[405-2] Todos los salarios, incluidos los de las mujeres y las minorías, deben ser proporcionales a las responsabilidades, requisitos, experiencias y desempeño. Los salarios de las mujeres y las minorías deben ser revisados para asegurar que sean equitativos para otros miembros de la organización con responsabilidades, experiencia, conocimientos y nivel de desempeño similares. Si se detectan desigualdades salariales, deben trasladarse a la atención del director del departamento para que puedan examinarse por separado y, en su caso, ajustarse.

[L11-S08] El número medio de personas empleadas por el Grupo durante 2019 con una discapacidad superior o igual al 33% es de 32 (33 en 2018) en España. Por categorías, 13 personas pertenecen al grupo de directivos y 19 al grupo de empleados. Este número medio de personas con discapacidad igual o superior al 33% corresponde a las empresas españolas incluidas en el perímetro de consolidación.

Adicionalmente, el Grupo declara que existen 32 personas con discapacidad en Alemania, 17 personas en Brasil y 3 personas en India. En China y Dinamarca no existen en plantilla personas con discapacidad. Estos países representan al 72% del total de plantilla en el ejercicio fiscal 2019.

[L11-S20] En cuanto a la accesibilidad de los emplazamientos para personas con discapacidad, Siemens Gamesa no dispone de un estándar global que regule la accesibilidad de las personas con discapacidad en sus oficinas y otros emplazamientos. Sin embargo, la empresa cumple con todas las normativas locales y códigos de edificación aplicables en los países en los que opera.

6.4. Programas de compensación y beneficios

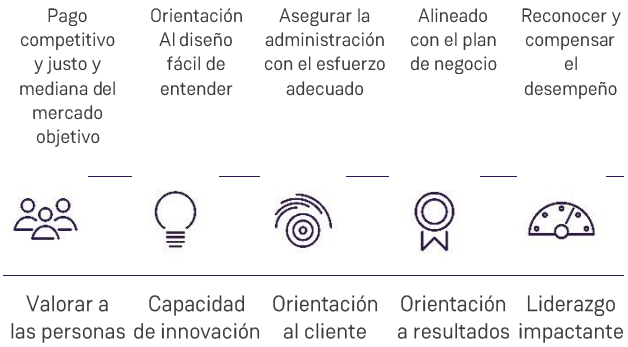
[401-2] [401-3] Compensación y beneficios, junto con la empresa en su camino a convertirse en un líder mundial del sector de la energía eólica, retiene y motiva la categoría adecuada de talento. Los empleados son nuestro activo más valioso. Actuamos conforme al principio de igualdad de oportunidades, evitando cualquier tipo de discriminación y asegurando el cumplimiento de la legislación laboral que se aplica en todos los países donde la Empresa tiene presencia.

Tabla 30 - Empleados en excedencia

	EF19	EF18
EMEA	587	639
América	29	12
Asia, Australia	2	2
Grupo SGRE	**618**	**653**

Integramos todos los elementos que crean valor para el empleado incluyendo liderazgo, expectativas profesionales, condiciones de trabajo y organización del trabajo. Incluso los valores de la Empresa constituyen un elemento diferenciador que conduce a una mejor y más deseable posición, potenciando la motivación e influyendo decisivamente en la competitividad.

Figura 14 - Los valores de la empresa establecen las bases de nuestros programas de compensación y beneficios



Los paquetes de compensación y beneficios de Siemens Gamesa se ajustan a la mediana del mercado. Nuestros salarios se comparan con los datos de mercado relevantes de los principales proveedores de datos de mercado. Las bandas salariales se definen de forma centralizada para 16 niveles por debajo de los puestos directivos superiores.

Aparte de la remuneración fija, definimos un programa de incentivos corto plazo de aplicación global para aproximadamente el 30% de la población de empleados. Para apoyar el proceso de integración, la estructura de objetivos globalmente aplicable para el incentivo a corto plazo se compone de un 70% de indicadores clave de desempeño de Siemens Gamesa y un 30% de objetivos individuales.

Siemens Gamesa puso en marcha la Revisión de Talento y Desarrollo, un nuevo proceso centrado en el desarrollo de los empleados. En este proceso se establecen planes de desarrollo individualizados que tienen como objetivo contribuir al crecimiento profesional y permitir el desarrollo de las habilidades y capacidades, para asegurar el cumplimiento del plan de negocio de la empresa.

Este proceso es liderado por el departamento de Recursos Humanos y, una vez finalizado, sirve de base para el diseño de los planes anuales de formación. El seguimiento de la formación se comparte en una sola herramienta entre el empleado y el superior jerárquico y el departamento de Recursos Humanos.

Existe un plan de incentivos a largo plazo basado íntegramente en las acciones de Siemens Gamesa para la alta dirección. El objetivo principal del Plan es alinear los intereses de sus beneficiarios con los intereses de los accionistas de la Empresa y ofrecer a los beneficiarios un incentivo para ayudar a la Empresa a alcanzar sus objetivos estratégicos en el período 2018-2020.

El Plan es un incentivo a largo plazo en virtud del cual los beneficiarios tienen la posibilidad de recibir un cierto número de acciones ordinarias de la Empresa después de un período de medición de tres (3) años, siempre que se cumplan ciertos criterios de desempeño.

El texto íntegro del plan de incentivos a largo plazo está incluido en la Resolución séptima (7) de los acuerdos aprobados en la Junta General Ordinaria de Accionistas de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. de 2018.[26]

De acuerdo con el propósito de Siemens Gamesa de empoderar a las personas para liderar el futuro, el área corporativa de Compensación y Beneficios suscribe los ' principios de la Política Global de Beneficios (Global Benefits Policy) e incluye términos clave y procedimientos estándar. Al aplicar los tres pilares que activan el propósito de contribuir a crear una cultura de confianza, la política de beneficios asegura que los empleados de Siemens Gamesa estén protegidos contra los riesgos asociados con la pérdida de la salud, la muerte y la vejez.

Diversidad: La política de beneficios apunta a la acogida de la diversidad. Esto se apoya reconociendo, valorando y respetando las diferencias y reflejándolo en la forma de trabajar, así como creando un entorno de trabajo flexible que contribuya eficazmente a la consecución de un

[26] Véase el Informe relativo al punto séptimo del Orden del Día de la Junta General sobre la propuesta de Plan de Incentivos a Largo Plazo para el período comprendido entre el ejercicio 2018 y 2020. [Enlace]

equilibrio entre el trabajo, la familia y otras responsabilidades de cuidado.

Empoderamiento: La política de beneficios anima a los empleados a tomar decisiones sobre sus mejores opciones.

Aprendizaje continuo: El mundo de los beneficios es complejo, estamos comunicando y educando activamente a nuestros empleados para que comprendan los beneficios y su valor para el empleado.

Figura 15 - Beneficios de Siemens Gamesa

[201-3] Los beneficios de Siemens Gamesa completan la compensación de los Individuos para ofrecer un atractivo y competitivo paquete de compensación y beneficios.

- Ofrecemos consistencia global con relevancia local y responsabilidad de implementación local: los beneficios son locales y dependen de las regulaciones del país y de las prácticas generales del mercado para asegurar el atractivo del empleador.
- Los beneficios cumplen con el deber de protección: proteger a los empleados contra las consecuencias de un suceso que les pueda causar algún daño económico a ellos o a sus dependientes.

La estrategia de beneficios es la base para armonizar nuestras normas de compensación y beneficios entre las entidades legales de las empresas anteriores a la fusión en un país. En el próximo ejercicio fiscal se debería finalizar la mayor armonización posible para las entidades legales. El proceso de armonización sigue los principios que se exponen a continuación:

Tabla 31 - Estrategia de beneficios

Orientación al cliente	Asegurar el atractivo para el empleado: Ofrecemos beneficios legalmente vinculantes y también rigurosas prácticas en el mercado local de manera coherente con respecto a los costes.
Orientación a resultados	Aplicamos las ventajas de los impuestos locales tanto como sea posible.
Actitud de pertenencia	Si es legalmente posible y económicamente favorable, todas las prestaciones y pensiones asegurables incluyen una contribución del empleado y una contrapartida del empleador de acuerdo con las prácticas del mercado.
Capacidad de innovación	Nuestros beneficios guardan relación con la sostenibilidad y la protección del medio ambiente. Todos los programas de beneficios para el automóvil deben incluir la idea de sostenibilidad y energía limpia. Para todos los coches nuevos, los híbridos, eléctricos y ecológicos deberían ser la opción preferida y deberían estar subvencionados de forma ventajosa.

[201-3] Los esquemas de contribución definida (DC) son cada vez más frecuentes en Siemens Gamesa. El diseño de los planes de pensiones debería proporcionar herramientas adecuadas para que los empleados gestionen adecuadamente los riesgos y les proporcione un capital que pueda convertirse en un nivel de ingresos aceptable, asequible y relativamente estable durante su jubilación.

La contribución anual de Siemens Gamesa es de aproximadamente 53 millones de euros, de los cuales 34 millones de euros corresponden a Dinamarca, 7,6 millones de euros a Reino Unido, 7,5 millones de euros a Estados Unidos y 4 millones de euros a Alemania.

Actualmente ofrecemos 22 planes de prestación definida para aproximadamente 6.000 participantes en los siguientes países: Alemania, Austria, Bélgica, Croacia, Egipto, Estados Unidos, Filipinas, Francia, Grecia, Hungría, India, Irán, Italia, Polonia, República Checa, Tailandia, Turquía.

[L11-S04] [405-2] Para la remuneración media, hemos clasificado a los empleados en cuatro niveles, siguiendo tanto las tendencias de Korn Ferry como las del IBEX35: Ejecutivo, Gerencia, Profesional, Operativo. Estos cuatro (4) niveles profesionales integran varios niveles de GRIP[27]. El sistema de nivelación GRIP analiza cada posición evaluando los principales factores para identificar el nivel adecuado: impacto en la organización, responsabilidades clave, experiencia y conocimiento requerido, impacto en otros empleados, responsabilidad sobre otros empleados, requisitos educativos, y resolución de problemas y pensamiento crítico requerido. Dividimos los niveles de esta manera, porque una sola diferencia de retribución por país no estaría mostrando la situación real. Por el contrario, no es posible añadir más granularidad que estos cuatro niveles, ya que no tenemos una población femenina en una combinación significativa de país + nivel de empleo + familia de empleo.

Además, incluimos la distribución de género por nivel de puesto y país. Esto también está siguiendo el enfoque de Korn Ferry. El análisis ayuda a comprender la diferencia de retribución y nos permite abordar la brecha salarial.

[27] GRIP: Global reward Infrastructure program

Tabla 32 – Brecha salarial por género [L11-S05] [405-2]

	Universo Mujeres	Universo Hombres	Media TTC (euro) Mujeres	Media TTC (euro) Hombres	Media TTC (euro)	Brecha salarial
<35 y	**1.249**	**6.502**	**42.069**	**28.256**	**30.482**	**149%**
Ejecutivo	2	2	115.355	92.323	103.839	125%
Dirección	114	279	80.877	80.763	80.796	100%
Profesional	860	3.430	42.990	32.531	34.628	132%
Operativo	273	2.791	22.424	17.707	18.128	127%
35 < y < 44	**1.696**	**5.985**	**55.415**	**49.738**	**50.991**	**111%**
Ejecutivo	18	90	150.837	184.947	179.262	82%
Dirección	348	1.251	86.380	86.122	86.178	100%
Profesional	1.039	3.047	50.490	43.892	45.570	115%
Operativo	291	1.597	30.067	24.770	25.586	121%
45 < y < 54	**812**	**2.922**	**63.207**	**69.438**	**68.083**	**91%**
Ejecutivo	12	115	210.585	237.150	234.640	89%
Dirección	191	915	97.483	96.376	96.567	101%
Profesional	426	1.244	55.601	53.129	53.760	105%
Operativo	183	648	35.473	32.945	33.502	108%
55 < y < 60	**203**	**743**	**60.323**	**81.855**	**77.235**	**74%**
Ejecutivo	3	39	233.737	279.231	275.982	84%
Dirección	35	248	100.811	110.770	109.538	91%
Profesional	87	264	59.402	57.838	58.226	103%
Operativo	78	192	36.512	37.439	37.171	98%
> 60 y	**61**	**249**	**73.738**	**95.936**	**91.568**	**77%**
Ejecutivo	0	6	0	349.073	349.073	0%
Dirección	14	91	115.384	115.918	115.847	100%
Profesional	30	82	64.999	84.701	79.424	77%
Operativo	17	70	54.863	61.424	60.142	89%
Grupo SGRE	**4.021**	**16.401**	**53.369**	**46.888**	**48.164**	**114%**

Consideraciones para este informe de brecha salarial:

- Plantilla a fecha de 30 de septiembre de 2019.
- Del total de empleados, la población en el informe se ha reducido, eliminando los casos en los que la información no es exacta o no existe. Para los cálculos se ha considerado una población de 20.422 empleados.
- La fórmula para la brecha salarial es: Promedio de mujeres / Promedio de hombres, expresado como porcentaje.
- TTC = Total Target Cash. Esto incluye el Sueldo Base + Sueldo Variable.
- Todos los salarios contenidos son brutos anuales en euros.

6.5. Salud y seguridad laboral

[L11-S10] La salud y la seguridad en el trabajo es un pilar clave para la empresa. Es una parte esencial de la gestión de riesgos y de los controles internos de Siemens Gamesa, así como de nuestro Código de Conducta Empresarial (Business Coduct Guidelines). Salvaguardar la seguridad y el bienestar está vinculado a algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, a saber, el ODS 03 (Buena Salud y Bienestar), el ODS 08 (Trabajo Digno y Crecimiento Económico) y el ODS 16 (Paz y Justicia).

En nuestras instalaciones de producción y en todos los emplazamientos de nuestros proyectos, impulsamos continuamente mejoras relacionadas con la salud y la seguridad, que se supervisan continuamente a través de nuestros sistemas internos. Además, trabajamos en toda nuestra cadena de valor, en iniciativas impulsadas por la industria y participamos en redes que se centran en la salud y la seguridad en la industria eólica para aumentar la concienciación y adoptar las mejores prácticas, que normalmente incluyen a clientes y proveedores, asociaciones industriales, institutos de investigación o similares.

6.5.1. Cultura de Cero accidentes

La seguridad no es una exigencia de la empresa, sino una forma de conducta que está integrada en el ADN de Siemens Gamesa. Va más allá de los requisitos de la legislación y el mercado: es una condición previa para todo el trabajo que hacemos y sólo nos convertiremos en el líder mundial del sector si también somos el líder en seguridad.

La empresa trabaja duro para inculcar una sólida cultura de seguridad y de cero accidentes en toda la empresa: para empleados, proveedores y clientes igualmente, así como para la sociedad en general. Impartimos una política de tolerancia cero hacia la conducta negligente en materia de salud y seguridad, asegurando que el trabajo sólo se lleve a cabo en situaciones libres de riesgos. Siemens Gamesa ha lanzado varias iniciativas para fomentar y promover una cultura de cero accidentes, como las siguientes:

6.5.1.1. La seguridad es mi elección

«Safety is my choice», la seguridad es mi elección, es la iniciativa global de Siemens Gamesa, que se puso en práctica en todo el mundo en 2018. Su objetivo es centrar la atención en los comportamientos individuales recordando a los empleados su papel y responsabilidad en la seguridad como clave para el éxito.

Figura 16 - La seguridad es mi elección

"La seguridad es mi decisión, tengo la capacidad de decir sí o no, elijo mantenerme a salvo a mí mismo y a mis compañeros utilizando todos los elementos que se me proporcionan."

Safety is my choice

Siemens Gamesa hace todo lo posible para crear una cultura de cero accidentes estableciendo medidas preventivas, ofreciendo cursos de formación y poniendo a su disposición una amplia gama de recursos y herramientas. Pero en última instancia, la seguridad es un compromiso personal y hacer uso de estos recursos es una decisión individual.

La iniciativa también pretende conseguir que la seguridad sea vista como un aspecto positivo de trabajar para Siemens Gamesa en lugar de una molestia. En este sentido, los gerentes tienen un papel especial en la concienciación de la seguridad y el cambio cultural debe ser apoyado a través de su liderazgo. En el EF19, desarrollamos un conjunto de herramientas de comunicación estandarizadas para asegurar la correcta implementación de esta iniciativa y para apoyar aún más nuestro objetivo empresarial relacionado con la seguridad en el lugar de trabajo y el cero accidentes.

6.5.1.2. 10 Reglas para salvar vidas

En Siemens Gamesa hemos desarrollado 10 Reglas para salvar vidas (10 Life Saving Rules), que tienen por objeto apoyar la iniciativa global «La seguridad es mi elección». El objetivo de la normativa es dar a conocer los riesgos de seguridad que históricamente han causado incidentes en Siemens Gamesa y evitar futuros incidentes relacionados con los mismos.

Las 10 Reglas para salvar vidas han sido introducidas globalmente a través de una variedad de diferentes métodos de comunicación que proporcionan muy buena información para cada uno de los temas, incluyendo entrevistas en vídeo con los altos directivos, infografías, así como vídeos cortos y emocionales.

Tabla 33 - Las 10 reglas para salvar vidas

6.5.2. Sistema de gestión de la salud y la seguridad laboral

La función de Gestión de Calidad y Salud, Seguridad y Medio Ambiente (Quality Management and Health, Safety and Environment, QM&HSE), liderada por la dirección Global de QM&HSE, es responsable del gobierno del Sistema Integrado de Gestión de Siemens Gamesa, incluyendo todas las certificaciones, políticas y procedimientos relacionados con la salud, la seguridad y el medio ambiente.

Siemens Gamesa dispone de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral certificado según la norma internacional OHSAS 18001:2007, que cubría 113 centros en 2019. El alcance de la certificación cubre todas las áreas funcionales y procesos centrales relacionados con la venta, el diseño y desarrollo, la adquisición y la fabricación de aerogeneradores, así como otros componentes mecánicos y eléctricos para aplicaciones eólicas y no eólicas.

El desarrollo de proyectos como la ejecución, la construcción, la instalación y el servicio de aerogeneradores también está cubierto por el alcance de esta certificación. El certificado es válido entre julio de 2018 y marzo de 2021.

El Sistema Integrado de Gestión de Siemens Gamesa proporciona un marco de procedimientos y herramientas globales en torno a diversos temas de Salud, Seguridad y Medio ambiente para supervisar, controlar y mejorar el rendimiento de la empresa en materia de Salud, Seguridad y Medio ambiente. En cuanto a la salud y la seguridad, la empresa puede demostrar el cumplimiento a nuestros grupos de interés, identificar los posibles riesgos e implementar controles para evitar o reducir los accidentes y enfermedades ocupacionales, así como involucrar a los empleados y motivar a los contratistas para que practiquen el liderazgo en materia de seguridad en su trabajo diario. Sin embargo, el sistema de gestión, que se compone de una serie de documentos y herramientas, es ineficaz si no se cuenta con empleados competentes y un equipo de liderazgo que lo ponga en práctica.

Ejemplos de estos procedimientos globales de Salud, Seguridad y Medio ambiente incluyen:

- El procedimiento de identificación de aspectos de Salud, Seguridad y Medio ambiente requiere que todas las unidades organizativas relevantes realicen evaluaciones anuales para identificar cualquier riesgo u oportunidad potencial de Salud, Seguridad y Medio ambiente. Los objetivos y acciones de mejora se fijarán en consecuencia para todos los aspectos que se consideren significativos para prevenir o reducir sus posibles impactos.
- Los procedimientos de evaluación de riesgos garantizan que todos los riesgos y peligros identificados asociados a los procesos de trabajo y al diseño de los productos sean lo más bajos posible.
- Los procedimientos de gestión de emergencias e incidentes explican las funciones y responsabilidades para la gestión eficaz de los incidentes de Salud, Seguridad y Medio ambiente, los procesos de información dentro de la organización y la elaboración de informes en función de la gravedad.

[403-1] Cada unidad organizativa de Siemens Gamesa estará representada por una comisión de trabajo de medio ambiente que cuenta con un presidente y unos representantes claros tanto de la dirección como de los empleados. Estas comisiones ayudan a supervisar y asesorar sobre temas específicos de salud y seguridad en el trabajo de la plantilla. También garantizan la participación conjunta en el diseño de las políticas y en la aplicación y las medidas de control con el fin de promover la mejora de las condiciones de trabajo.

6.5.3. Política de salud y seguridad

La Política de Siemens Gamesa [28] proporciona una dirección clara y objetivos específicos en materia de Calidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente. Consta de seis pilares que constituyen la base de la definición de la estrategia global de Salud, Seguridad y Medio ambiente en toda la empresa y se revisa y actualiza periódicamente en consecuencia. Esta política se aplica a las actividades, regiones y emplazamientos de Siemens Gamesa en todo el mundo, y es obligatoria para todos los empleados que trabajan en la empresa, en su nombre o bajo su autoridad.

Junto con nuestras Business Conduct Guidelines [29] (Directrices de Conducta Empresarial), la política indica una tolerancia cero hacia la conducta negligente en materia de salud y seguridad, así como de seguridad personal y muestra un compromiso con la mejora continua. El Consejo de Administración tiene un papel activo en la supervisión de la salud y la seguridad.

En cuanto a la salud, la política dice:

«Siemens Gamesa cuida y promueve nuestra salud y bienestar, protege contra el riesgo de accidentes laborales y ofrece un amplio abanico de ayudas para mantener y promover nuestra salud física y mental.»

En cuanto a la seguridad en el trabajo, la política dice:

«Siemens Gamesa proporciona un entorno de trabajo seguro para garantizar que los empleados regresan sanos y salvos a sus hogares al final de la jornada laboral. Nosotros mismos contribuimos a ello.»

En cuanto a la seguridad física, la política dice:

«Siemens Gamesa actúa en todo el mundo, incluidas zonas y situaciones en las que la seguridad es incierta. Para proteger de la mejor manera posible a nuestros empleados, a la Empresa y a nuestro negocio, Siemens Gamesa identifica y analiza los riesgos para la seguridad global y evalúa su impacto potencial.»

6.5.4. Objetivos y desempeño de salud y seguridad

La estrategia corporativa de Salud, Seguridad y Medio ambiente tiene un alcance temporal de 3 años y se despliega íntegramente en el negocio. Los planes estratégicos están respaldados por planes de acción específicos que se revisan anualmente y que se esfuerzan por mejorar el desempeño en Salud, Seguridad y Medio ambiente en todas las áreas de la empresa, incluyendo el nivel corporativo, el nivel de la unidad de negocio y el nivel local. Un requisito mínimo es que cada unidad organizativa establezca acciones de mejora para al menos un aspecto significativo de salud y seguridad y un aspecto significativo de medio ambiente.

Los objetivos estratégicos corporativos de Salud, Seguridad y Medio ambiente apoyan la estrategia en los temas que se consideran significativos para Siemens Gamesa en general: total de accidentes registrables, accidentes con baja laboral, consumo de energía, generación de residuos e índice de sostenibilidad. Estos objetivos corporativos se incorporan en cascada al negocio y se supervisan localmente junto con cualquier objetivo adicional que pueda ser relevante para cada ubicación, emplazamiento o segmento.

Para asegurar la alineación entre las estrategias y objetivos corporativos, de la unidad de negocio y de Salud, Seguridad y Medio ambiente locales, se ha establecido una estructura de reuniones que permite una coordinación y colaboración eficientes entre las unidades.

6.5.4.1. Objetivos de seguridad

En Siemens Gamesa, hemos definido objetivos claros para reducir nuestro Índice de Frecuencia de bajas laborales (LTFR) de 1,68 en el EF18 a 1,00 en el EF22 y el Índice Total de Accidentes Registrables (TRIR) de 4,95 en el EF18 a 3,00 en el EF22.

Esto representa nuestra ambición de reducir el índice de frecuencia para ambos objetivos en más de un 50% en 4 años.

Tabla 34 - Mapa de seguridad para el EF 2022

	EF22	EF21	EF20	EF19	EF18
LTFR	1,00	1,20	1,50	1,46	1,68
TRIR	3,00	3,50	4,00	4,13	4,95

[28] Política de Siemens Gamesa [Enlace]

[29] Business Conduct Guidelines de Siemens Gamesa [Enlace]

Nuestra herramienta interna de software Salud, Seguridad y Medio ambiente, Sphera, proporciona la columna vertebral para el manejo de todos los datos relacionados con la seguridad y nos apoya en:

- información de incidentes y observaciones de seguridad;
- supervisión de los datos de salud y seguridad y visualización de los mismos para un mejor análisis;
- creación de flujos de trabajo en los que los informes de alto riesgo iniciarán una investigación e impulsarán las acciones correctivas y las lecciones aprendidas;
- crear transparencia y oportunidades para compartir las mejores prácticas.

Se establecen informes y reuniones semanales de gestión en las que los directivos y empleados seleccionados revisan el desempeño de Siemens Gamesa en materia de seguridad mediante la discusión de los incidentes, lecciones aprendidas y acciones correctivas. Además, la remuneración está vinculada al desempeño en materia de salud y seguridad de la empresa, específicamente a las métricas del índice total de accidentes registrables (TRIR).

6.5.4.2. Estadísticas de seguridad

[403-2] [L11-S11] La gestión de incidentes se rige por un procedimiento global y controles internos, que describen criterios estándar para clasificar, registrar, notificar, investigar y analizar los incidentes con el fin de: 1) determinar sus causas subyacentes en el sistema de prevención y otros factores que pueden causar o contribuir a su ocurrencia; 2) identificar la necesidad de implementar acciones correctivas; y 3) identificar oportunidades de acción preventiva y mejora continua.

Al final del período que abarca el informe, el número de accidentes con baja laboral en Siemens Gamesa ascendía a un total de 91 (99 en 2018). Como resultado, el índice de frecuencia de accidentes con baja laboral de los empleados (LTFR) en general alcanzó 1,91 (2,10 en 2018) al final del período. Este índice de frecuencia de accidentes con baja laboral (LTFR) se calcula para un período de 1.000.000 horas de trabajo e incluye todos los accidentes que den lugar a al menos un día de baja laboral, lo que se llama accidentes con baja laboral.

En cuanto a los contratistas, el índice de frecuencia de accidentes con baja laboral fue de 1,33 (2,23 en 2018). El índice combinado de empleados y contratistas en el ejercicio fiscal 2019 fue de 1,67 (2,14 en 2018) al final del período del informe, lo que muestra una tendencia positiva en términos de índices de siniestralidad.

Tabla 35 - Índice de frecuencia de accidentes con baja laboral de empleados y contratistas

	EF19 [30]	EF18
LTFR empleados	1,91	2,10
LTFR contratistas	1,33	2,23
Total	**1,67**	**2,14**

El número total de accidentes registrables (TRI) ascendió a 380. Como resultado, el índice total de accidentes registrables (TRIR) [31] se elevó a 4,71 (5,10 en 2018) al final del período del informe.

Tabla 36 - Índice total de accidentes registrables (TRIR)

	EF19 [30]	EF18
TRIR empleados	4,71	5,10

Tabla 37 - Índice de gravedad de (IG) [32]

	EF19	EF18
Empleados	0,057	0,065

[L11-S22] En relación a los días de absentismo, estos reflejan sólo el número de días perdidos por accidentes, y la cifra de cierre para el año fiscal 2019 es de 2.707.

La ambición de Siemens Gamesa es reducir a cero el número de accidentes de trabajo y nos hemos comprometido a seguir trabajando con todos los grupos de interés relevantes para crear un entorno de trabajo seguro y saludable tanto para nuestros empleados como para los contratistas.

[30] Esta información ha sido actualizada con respecto a la información previamente publicada como consecuencia de la elaboración de este Estado de información no financiera consolidada 2019 y su proceso de certificación.

[31] El índice total de accidentes registrables se calcula para un período de 1.000.000 de horas de trabajo e incluye todas las muertes, los accidentes con baja laboral, los accidentes laborales restringidos y los casos de tratamiento médico. Para el propósito de este cálculo se han contabilizado 80.761.079 horas en 2019, incluyendo empleados y contratistas.

[32] Índice de gravedad (IG)= (número de días perdidos por accidente / total de horas de exposición) x 1.000

6.5.4.3. Prevención de riesgos laborales

Siemens Gamesa presta especial atención a todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo. Trabajamos incansablemente en el establecimiento de las causas de origen y que coadyuvan a estos incidentes, en los procesos de investigación de todos ellos y en los procesos de educación y capacitación que trabajan para su erradicación.

La empresa actúa proactivamente en el análisis de las causas raíz de la accidentalidad y dispone de otros indicadores de gestión, que muestran el grado de penetración de esta filosofía de trabajo en la gestión diaria. Esto incluye, por ejemplo, la realización de inspecciones de seguridad (15.770), observaciones de seguridad (52.310) y auditorías de salud y seguridad (112) al final del período.

Tabla 38 - Prevención de riesgos laborales

	EF19	EF18
Inspecciones de seguridad	15.770	13.566
Observaciones de seguridad	52.310	41.288
Auditorías de salud y seguridad	112	257

Siemens Gamesa trabaja para crear una cultura de prevención distintiva y singular, y la experiencia en este campo es muy amplia dentro de la empresa.

6.5.4.4. Enfermedades profesionales

El índice de incidencia de enfermedades profesionales de los empleados finalizó el ejercicio fiscal en 0,504 (0,594 en 2018), calculada únicamente sobre la base de los casos de enfermedad profesional reconocidos por la Mutua de accidentes de trabajo.

Tabla 39 - Índice de incidencia de enfermedades profesionales de los empleados

(número)	EF19	EF18
OIFR empleados	0,504	0,594

[403-3] Siemens Gamesa Renewable Energy realiza seguimientos preventivos de la salud de sus trabajadores y los servicios médicos de le empresa son los responsables de llevar a cabo exámenes médicos periódicos. En términos generales, la Compañía considera que en el desarrollo de sus actividades los trabajadores no están expuestos a enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo que puedan considerarse de alto nivel de incidencia o de alto riesgo.

6.5.4.5. Lugar de trabajo saludable

La salud y el bienestar de los empleados es una gran prioridad en Siemens Gamesa, porque se considera un requisito previo para una alta productividad e innovación. Algunos ejemplos de lo que la empresa ofrece a sus empleados son:

- Seguro de salud y beneficios adicionales de atención médica.
- Entornos de trabajo flexibles para garantizar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados, como trabajar desde casa o trabajar en horarios flexibles o en jornadas laborales más cortas.
- Políticas y directrices relativas al embarazo, la adopción y el permiso parental.
- Políticas con respecto al abuso de alcohol y otras sustancias, incluyendo el tabaquismo.
- Normas y directrices relacionadas con la ausencia y la reintegración para apoyar a los empleados afectados por la ausencia del trabajo por enfermedad, accidente o causas sociales.
- Vacunas gratuitas contra la gripe.
- Oportunidades para donar sangre durante las horas de trabajo.

Además, se fomentan y promueven las iniciativas locales de salud en algunos lugares, por ejemplo:

- Entrenamiento estructurado de 10 minutos en bandas de resistencia con compañeros en oficinas e instalaciones de producción.
- «Vigilancia de ejercicios» animando a los empleados a hacer ejercicios cada hora.
- Bicicletas de oficina, mesas y sillas ergonómicas a disposición de los empleados que las soliciten.
- Programas de ejercicios y estiramientos disponibles en salas de fotocopiadoras, cocinas y espacios comunes.

En concreto, en el EF19, Siemens Gamesa se asoció con Virgin Pulse y dirigió el «Virgin Pulse Global Challenge». Este programa contempló 100 días de aventuras voluntarias y en equipo para promover mentes y cuerpos más sanos. Una aplicación (app) informática hizo conversiones diarias de más de 50 actividades físicas como yoga, ciclismo o remo y monitoreó parámetros de salud como la nutrición, el bienestar psicológico y el sueño.

Los objetivos generales eran los siguientes:

- Crear conciencia entre los empleados de que la mejora de la salud y el bienestar puede dar lugar a mejores experiencias laborales.
- Motivar y comprometer a los empleados para que consideren la salud y el bienestar dentro y fuera de la oficina.
- Crear una cultura de salud compartida en una compañía global a través de enfoques interactivos y lúdicos.

Más de 3.400 empleados, que representan a 488 equipos diversos, se inscribieron y recibieron un reloj de seguimiento de actividades para medir los niveles de actividad diaria. Antes de la salida, los participantes completaron una evaluación previa que midió las nociones percibidas de su propia salud y bienestar personal en términos de nutrición, sueño, actividad física y bienestar psicológico. Esto se repitió al final del desafío para mostrar la evolución personal y del equipo durante 100 días. En el camino, se compartieron consejos y trucos para aumentar el bienestar y estimular el rendimiento.

Los participantes también compartieron fotos y actualizaciones de estado tanto en la aplicación del proveedor de salud como en el flujo interno de noticias sociales de Siemens Gamesa. Los resultados del desafío incluyeron:

- 4.904.167.850 pasos monitorizados, lo que equivale a 3.138.667 km o 78 vueltas alrededor de la Tierra.
- La actividad física (>10.000 pasos por día) aumentó del 17% al 85% durante el desafío.
- 1.673 kg de pérdida de peso conseguida.
- El 64% sintió menos estrés después del desafío.
- El 51% se sintió más concentrado y productivo después del desafío.

6.5.5. Salud y seguridad de los productos

[416-1] La empresa evalúa los impactos de sus productos en la salud y seguridad de los clientes desde las etapas iniciales de desarrollo con el objetivo de mejorarlos. Esto se logra describiendo la seguridad de los productos como un término genérico para la gestión de la calidad y los procedimientos y procesos de seguridad, salud y medio ambiente que tenemos en marcha para proteger a los clientes, empleados y miembros del público de cualquier riesgo derivado de los productos Siemens Gamesa o de las actividades relacionadas con la fabricación, la instalación, la operación y el desmantelamiento.

Se han establecido procedimientos de gestión para establecer responsabilidades, flujos de trabajo y actividades para garantizar que los diseños de los componentes sean óptimos y evitar que se generen peligros o peligros innecesarios que pongan en peligro la salud y la seguridad de quienes trabajan directamente con ese componente, como consecuencia de una mala concepción de las condiciones de seguridad. Por ejemplo, Siemens Gamesa dispone de una instrucción que define los procesos para garantizar que nuestros aerogeneradores y/o productos relacionados que se introducen en el mercado dentro de la UE o del EEE cumplen con las Directivas aplicables dentro de la UE, y fuera de la UE, cuando estos requisitos se establecen mediante obligaciones contractuales con los clientes.

Los países en los que Siemens Gamesa lleva a cabo actividades disponen de una amplia regulación ambiental y laboral para garantizar que los riesgos existentes para la salud y seguridad de las personas se mantienen dentro de los límites regulados. Siemens Gamesa facilita la formación e información necesaria para comprobar si se cumplen las condiciones de operación previstas en los reglamentos y en las especificaciones técnicas en materia de construcción, operación y mantenimiento de equipos.

6.5.6. Salud y seguridad en la cadena de valor

El Grupo está comprometido con la promoción de la salud y la seguridad en toda la cadena de valor y lo hace a través de su colaboración con proveedores, clientes, contratistas, asociaciones nacionales e internacionales como WindEurope, G+, Global Wind Organization (GWO), organismos gubernamentales, ...etc., así como con la competencia, para garantizar la mejora continua.

Por ejemplo, Siemens Gamesa es miembro asociado de G+, que es la organización global de salud y seguridad para la industria eólica marina. G+ reúne a altos ejecutivos y expertos en salud y seguridad de organizaciones que operan en la industria eólica marina para impulsar las buenas prácticas y promover un rendimiento de seguridad de primera clase en todo el sector. Siemens Gamesa se reúne trimestralmente para tratar importantes asuntos de la industria y apoya en la búsqueda de soluciones a los retos de seguridad a los que se enfrentan los proyectos eólicos marinos.

Además, la participación de Siemens Gamesa en GWO tiene como objetivo apoyar un entorno de trabajo sin

accidentes en la Empresa, pero también en todo el sector eólico. Fundada en 2012, GWO es una organización sin ánimo de lucro de propietarios y fabricantes de aerogeneradores, comprometida con la creación y adopción de una formación estandarizada en materia de seguridad, y de procedimientos de emergencia conforme a las mejores prácticas para las capacitaciones técnicas y de seguridad básicas que se requieren para las actividades de servicio y mantenimiento de los aerogeneradores. Siemens Gamesa utiliza este marco de competencias de técnicos eólicos de terceros para acciones de formación en primeros auxilios, manipulación manual, prevención de incendios, trabajos en altura y supervivencia en el mar.

La colaboración con proveedores y contratistas se realiza a través de nuestro Proceso de Gestión de Proveedores que involucra los requisitos de seguridad, salud y medio ambiente tanto en los procesos básicos de calificación como en las etapas de evaluación y desarrollo de la calidad de los proveedores. El equipo de Gestión de Calidad de Proveedores (Supplier Quality Management) estableció un programa de concienciación en materia de Salud, Seguridad y Medio ambiente que se centró en la salud y la seguridad de los propios miembros del equipo al visitar a los proveedores y contratistas en sus instalaciones o emplazamientos de proyectos. El programa también permitió a los miembros del equipo registrar y supervisar el desempeño en materia de seguridad, salud y medio ambiente dentro de la cadena de suministro e identificar proveedores o contratistas específicos que requerían programas adicionales de mejora y/o desarrollo. La misión y los objetivos del programa se diseñaron específicamente para:

- Proteger la seguridad de todos los empleados de Siemens Gamesa durante las visitas de los proveedores.
- Asegurar que nuestra cadena de suministro cumple con los requisitos de Siemens Gamesa en materia de seguridad, salud y medio ambiente.
- Mejorar continuamente los resultados de nuestros proveedores en materia de seguridad, salud y medio ambiente.

Pilar 3: Desarrollo ecológico

[L11-M01] El cambio climático y la escasez de recursos son algunos de los mayores desafíos globales a los que se enfrenta la sociedad actual. En Siemens Gamesa creemos que el desarrollo sostenible y el éxito comercial van de la mano. Como proveedor de energía eólica limpia, fiable y asequible, la protección y mejora del medio ambiente es fundamental para nuestra cultura.

La excelencia medioambiental es un pilar esencial para contribuir a la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas y al cumplimiento de los requisitos establecidos en el Acuerdo de París sobre el Clima. Nos comprometemos a fomentar el uso sostenible de los recursos, una cultura de respeto al medio ambiente y a liderar la lucha contra el cambio climático mediante la reducción del impacto ambiental de las actividades de nuestra empresa.

Continuamente impulsamos mejoras ambientales en las operaciones internas en nuestras fábricas y en todos nuestros proyectos. Esto sólo es posible con el compromiso y la implicación de nuestros empleados bien informados y experimentados, que demuestran regularmente altos niveles de interés y conciencia de la protección del medio ambiente. Sin embargo, reconocemos que nuestros esfuerzos internos para reducir nuestro impacto ambiental sólo se fortalecen cuando se combinan con otras iniciativas de colaboración con nuestros socios comerciales, tales como clientes, proveedores, autoridades y representantes políticos, asociaciones del sector, institutos de investigación o similares. Por lo tanto, buscamos, lideramos y apoyamos las mejoras ambientales a lo largo de nuestra cadena de valor de productos para asegurar que se realicen las mejoras apropiadas en todas las etapas del ciclo de vida de nuestros productos y servicios.

7.1. Gobierno medioambiental

7.1.1. Sistema de Gestión Medioambiental

[102-11] Siemens Gamesa ha incorporado el principio de precaución en materia de protección del medio ambiente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de los Principios de Río. Este principio ha sido ampliamente aceptado en las leyes y reglamentos destinados a proteger el medio ambiente.

[L11-M02] El responsable global de Gestión de Calidad y Salud, Seguridad y Medio Ambiente (QM&HSE) es responsable del gobierno del Sistema Integrado de Gestión de Siemens Gamesa, incluyendo todas las certificaciones, políticas y procedimientos relacionados con Salud, Seguridad y Medio ambiente. Siemens Gamesa dispone de un Sistema de Gestión Medioambiental certificado según la norma ISO 14001:2015, que cubría 113 emplazamientos en 2019. El alcance de la certificación cubre todas las áreas funcionales y procesos centrales relacionados con la venta, el diseño y desarrollo, la adquisición y la fabricación de aerogeneradores, así como otros componentes mecánicos y eléctricos para aplicaciones eólicas y no eólicas. El desarrollo de proyectos como la ejecución, la construcción, la instalación y el servicio de aerogeneradores también está cubierto por el alcance de esta certificación. El certificado es válido entre julio de 2018 y julio de 2021.

[LM11-M03] El Sistema Integrado de Gestión de Siemens Gamesa proporciona un marco de procedimientos y herramientas globales en torno a diversos temas de Salud, Seguridad y Medio ambiente para supervisar, controlar y mejorar el rendimiento de la empresa en materia de Salud, Seguridad y Medio ambiente. Para el medio ambiente, la empresa puede demostrar compliance a sus grupos de interés, identificar aspectos potenciales e implementar controles para evitar o reducir los posibles impactos ambientales, así como involucrar a los empleados y motivar a los proveedores para que mejoren el desempeño

ambiental al planificar y llevar a cabo actividades relacionadas con nuestras operaciones, productos y servicios. Sin embargo, el sistema de gestión, que se compone de una serie de documentos y herramientas, es ineficaz si no se cuenta con empleados competentes y un equipo de liderazgo que lo ponga en práctica.

[LM11-M04] Tras un proyecto de integración de dos años centrado en la creación de un sistema ágil de gestión de Salud, Seguridad y Medio ambiente basado en los antiguos sistemas heredados, Siemens Gamesa ha puesto en marcha todos los procesos de Salud, Seguridad y Medio ambiente que son coherentes en toda la empresa, junto con el soporte de las aplicaciones informáticas utilizadas en todas las áreas de la empresa. Los procesos globales de Salud, Seguridad y Medio ambiente se rigen por la función corporativa de Salud, Seguridad y Medio ambiente. Se desarrollan en colaboración con especialistas en Salud, Seguridad y Medio ambiente para garantizar que reflejen las diferentes partes del negocio. Como tales, también se aplican en todos los ámbitos de Siemens Gamesa, tanto en las funciones corporativas como en las unidades de negocio.

7.1.2. Política de Siemens Gamesa

[L11-M05] La Política de Siemens Gamesa[33] proporciona una dirección clara y objetivos específicos en materia de Calidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente. Está dividido en seis pilares (abajo) que forman la base de cómo nuestra estrategia y actividades combinadas para seguridad, salud y medio ambiente se categorizan en Siemens Gamesa. Además, se aplica globalmente a todas las actividades, regiones y emplazamientos de Siemens Gamesa y es obligatoria para todos los empleados que trabajan para Siemens Gamesa, en su nombre o bajo su autoridad.

La política constituye el marco básico para lograr el ADN de nuestra Empresa. La siguiente cita, tomada de nuestra política, articula claramente nuestra filosofía central:

«Unidos daremos forma al sector de las energías renovables y a toda su cadena de valor, aprovechando nuestras capacidades industriales, tecnológicas e innovadoras para contribuir a un medio ambiente más limpio y sostenible para las generaciones venideras.»

[33] Véase: Política de Siemens Gamesa [Enlace]

7.2. Estrategia climática

Siemens Gamesa reconoce que el cambio climático es un problema mundial que requiere una acción urgente y colectiva por parte tanto de los gobiernos y las empresas como de los ciudadanos. Como proveedor de energía limpia y asequible, nuestra escala y alcance global refuerza el papel central que tenemos en la configuración del panorama energético del futuro. Estamos comprometidos con la acción y seguiremos haciendo importantes contribuciones a la descarbonización de la economía mundial en términos de los productos y servicios que desarrollamos, las formas en que operamos y las asociaciones en las que participamos con los responsables de la formulación de políticas, las asociaciones industriales y los socios comerciales para abordar el cambio climático colectivamente.

7.2.1. Política de cambio climático

Consciente de que el cambio climático es una amenaza fundamental para los mercados y el desarrollo sostenible, el Grupo ha adoptado una Política de Cambio Climático[34] que se aplica en toda la empresa.

Esta política refuerza la intención de Siemens Gamesa de seguir desarrollando tecnologías de energías renovables y promoviendo su adopción para conseguir un modelo global de generación de energía con bajas emisiones de carbono que no sólo reduzca el impacto medioambiental, sino que garantice un futuro sostenible para las generaciones venideras.

Esta política se elaboró para contribuir al Principio 4 de la Política de Responsabilidad Social Corporativa:

«Contribuir al desarrollo sostenible reduciendo el impacto ambiental de las actividades de Siemens Gamesa y generando nuevas soluciones a través de la innovación.»

En cuanto al cambio climático, Siemens Gamesa se compromete con nueve principios:

1. Apoyar los objetivos mundiales de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero establecidos en el Acuerdo de París sobre el Cambio climático y en los acuerdos internacionales que lo sustituyan.
2. Apoyar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS) para tomar medidas

[34] Política de cambio climático [Enlace]

urgentes para combatir el cambio climático y sus impactos.

3. Impulsar e implementar sistemas de gestión que permitan luchar contra el cambio climático.
4. Buscar avances innovadores en el diseño de productos que ayuden a proporcionar soluciones sostenibles a los desafíos climáticos actuales y a alcanzar los objetivos de reducción gradual de las emisiones de gases de efecto invernadero.
5. Abogar por un mercado global de emisiones que permita generar los recursos necesarios para financiar proyectos de energía limpia, tanto en los países industrializados como en otras economías emergentes y en desarrollo.
6. Apoyar una cultura de uso eficiente y responsable de la energía y los recursos, así como un comportamiento que favorezca dicho uso responsable.
7. Desarrollar actividades de formación y sensibilización de su personal y de los grupos de interés externos a lo largo de la cadena de valor y de la sociedad en general sobre el medio ambiente y la lucha contra el cambio climático.
8. Informar de forma transparente sobre los resultados y las actividades significativas en materia de lucha contra el cambio climático.
9. Promover alianzas y asociaciones industriales con múltiples partes interesadas para aprovechar los recursos del Grupo Siemens Gamesa, con el fin de resolver los problemas climáticos y generar valor social.

Esta política fue revisada y aprobada por el Consejo de Administración el miércoles, 25 de septiembre de 2019.

En prueba de esta declaración, la empresa se ha comprometido en diversas iniciativas empresariales ligadas al objetivo de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, tales como el "American Business Act on Climate Pledge"[35] o el Compromiso de París para la Acción (Paris pledge for action)[36].

7.2.2. Riesgos y oportunidades relacionados con el clima

El Consejo de Administración de Siemens Gamesa ha establecido, a través de la «Política General de Control y Gestión de Riesgos», los principios básicos y los mecanismos de control de riesgos para identificar, evaluar y gestionar adecuadamente los riesgos relevantes de todas sus actividades y negocios, tanto a nivel de sociedad como de activos. Más concretamente, los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático están incluidos en el modelo corporativo de riesgos, que aplica las normas de referencia COSO e ISO 31000. Anualmente se elabora un mapa de riesgos corporativos que se encarga de supervisar la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas. Esta evaluación considera cualquier cambio perjudicial para el modelo de negocio. Estos pueden ser cambios en políticas o marcos legales, nuevas tendencias de mercado o tecnologías. Los riesgos relacionados con el clima son parte inherente de estos mecanismos en un radar de velocidad de 5 a 10 años.

Los riesgos y oportunidades relacionados con el clima también se identifican, evalúan y gestionan en los niveles funcionales de la organización. Un número combinado de procedimientos internos evalúa el tamaño, alcance e importancia potenciales de los riesgos relacionados con el clima identificados, así como establece medidas estratégicas para reducir o eliminar estos riesgos en su conjunto. La evaluación anual de nuestros aspectos ambientales (riesgos y oportunidades), la realización de mapeos energéticos en instalaciones de producción y emplazamientos de proyectos, el establecimiento de objetivos absolutos y relativos de reducción y eficiencia relacionados con las emisiones, la realización de inversiones relacionadas con la energía, son algunos ejemplos de estas medidas estratégicas.

7.2.2.1. Grupo de trabajo sobre Divulgaciones financieras relacionadas con el clima

El Consejo de Estabilidad Financiera (Financial Stability Board, FSB) estableció el Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones financieras relacionadas con el clima (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) en 2015 para desarrollar recomendaciones para una divulgación más eficiente y efectiva en materias relativas al clima. Un marco de divulgación claro, eficiente y voluntario mejorará la facilidad tanto de producir como de

[35] Véase American Business Act on Climate Pledge [Enlace]

[36] Véase Compromiso de París para la Acción [http://www.parispledgeforaction.org/whos-joined]

utilizar las divulgaciones financieras relacionadas con el clima para los prestamistas, aseguradores e inversores.

Siemens Gamesa realizó una evaluación de la madurez climática de las TCFD en 2018 para evaluar la disposición a abordar los riesgos y oportunidades financieras en relación con el cambio climático, así como para evaluar la eficacia de nuestras estrategias y procesos relacionados con el clima. Se hizo hincapié en cuatro áreas clave: estructuras de gobierno, estrategia medioambiental, procesos de gestión de riesgos, así como métricas y objetivos.

Siemens Gamesa actualmente está evaluando si adoptará este marco de información voluntaria para desarrollar la información financiera relacionada con el clima y para fomentar decisiones de inversión, crédito y seguros más informadas por nuestros grupos de interés financieros.

7.2.3. Estrategia de neutralidad de carbono

[L11-M09] [L11-M10] Siemens Gamesa se ha comprometido a convertirse en una empresa neutra en carbono para el año 2025. La neutralidad en carbono es uno de los objetivos más ambiciosos con los que una organización puede comprometerse. Varios factores motivadores impulsaron esta decisión, como la necesidad de adaptarse a los cambiantes paisajes del mercado y de aprovechar las nuevas oportunidades, la creciente conciencia climática de nuestros directivos y empleados, así como la anticipación de las futuras regulaciones climáticas y los precios del carbono.

La neutralidad de carbono en Siemens Gamesa incluye la medición, reducción y/o compensación del CO_2 generado directa o indirectamente por la empresa. La hoja de ruta global para cumplir este compromiso incluye una combinación de actuaciones de adaptación y mitigación tales como:

7.2.3.1. Medidas de reducción y eficiencia energética

Siemens Gamesa continuará reduciendo e implementando medidas de eficiencia energética relacionadas con sus operaciones en las instalaciones de producción y en los emplazamientos de los proyectos. Para obtener información más detallada sobre la reducción y la eficiencia energética, consulte la sección 7.3.2. Actualmente estamos investigando métodos de determinación de costes totales (Capex y Opex) relacionados con la eficiencia energética en nuevas fábricas.

7.2.3.2. Suministro de electricidad a partir de fuentes de energía renovables

Siemens Gamesa continuará con la transición del suministro eléctrico hacia fuentes renovables. Una parte significativa de nuestras instalaciones en Dinamarca, España y Reino Unido ya están abastecidas con energía renovable.

Esto se ha logrado mediante la compra de certificados de energía renovable que garantizan que la electricidad ha sido generada por una fuente de energía renovable. Actualmente estamos investigando cómo se podría establecer en otros países en los que operamos. También estamos evaluando el coste y la viabilidad de implementar tecnologías de generación de energía renovable directamente en nuestras instalaciones en el futuro.

7.2.3.3. Compensar las emisiones no evitadas mediante proyectos de compensación

En los casos en los que no podamos reducir o transferir nuestra energía, Siemens Gamesa compensará las emisiones no evitadas invirtiendo en proyectos medioambientales que tengan como objetivo reducir las emisiones futuras para equilibrar nuestra huella de carbono. Actualmente estamos investigando proyectos de Mecanismo de Desarrollo Limpio (Clean Development Mechanism, MDL) y proyectos de sumideros que implican acciones de reforestación que podrían contribuir a compensar nuestras emisiones de gases de efecto invernadero.

Siemens Gamesa cuenta con un proyecto eólico registrado en 2019 como Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL) conforme a los estándares de Naciones Unidas (UNFCCC). Este proyecto genera Reducciones Certificadas de Emisiones (RCE) que se utilizan para compensar las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI). El proyecto se encuentra en el estado de Oaxaca, en México, y actualmente está en actividad.

Aún no se han decidido los diferentes plazos y escenarios para intercambiar las RCE disponibles para ser utilizadas, y posteriormente eliminarlas del registro MDL, para compensar las emisiones de GEI de Siemens Gamesa de acuerdo con su estrategia de neutralidad climática.

Tabla 40 - Proyectos MDL en Siemens Gamesa

Proyecto	Bii Nee Stipa
Ubicación	Juchitán de Zaragoza, Oaxaca (México)
Período de acreditación	31/12/2008 - 30/12/2018
RCE verificada	636.197 toneladas métricas de $CO_{2\text{-}eq}$
Enlace del proyecto	[Enlace]

7.2.3.4. Plan de movilidad ecológica para reducir las emisiones de la flota

Siemens Gamesa ha definido un «Marco global de Política de Transporte y Movilidad» (Global Mobility & Transportation Policy Framework) que incluye un conjunto decreciente de límites de CO_2 para la flota de gestión en los próximos tres años. En la actualidad, la Empresa está implementando este marco, que ayudará a reducir las emisiones (indirectas) de GEI del Alcance 3 de la Empresa. Además, Siemens Gamesa está estudiando el coste y la viabilidad de la sustitución de parte de los vehículos de su flota actual por, por ejemplo, híbridos enchufables o vehículos eléctricos, lo que contribuirá a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de Alcance 1 (directo) de la Empresa.

7.2.3.5. Iniciativa de Objetivos basados en la Ciencia (SBTi)

La Iniciativa de Objetivos basados en la Ciencia (Science Based Targets Initiative, SBTi) es una iniciativa entre el Carbon Disclosure Project, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el Instituto de Recursos Mundiales, el Fondo Mundial para la Naturaleza y la Coalición We Mean Business. La SBTi anima a las empresas a comprometerse a realizar reducciones mensurables de las emisiones de carbono a un nivel necesario para cumplir el objetivo de calentamiento de 2 grados centígrados establecido en el Acuerdo de París sobre el Clima.

Siemens Gamesa anunció su compromiso formal con la SBTi en la Cumbre Global de Acción Climática de septiembre de 2018[37]. La empresa se compromete a desarrollar un objetivo de reducción de emisiones medible y basado en la ciencia en los próximos dos años, que serán validados de forma independiente por el equipo de expertos técnicos de la SBTi.

7.2.3.6. Informe de emisiones de GEI verificadas

Dado que Siemens Gamesa está comprometida con una comunicación transparente y basada en la ciencia, controlaremos e informaremos anualmente de nuestros avances hacia la neutralidad de carbono a través de un informe de emisiones de gases de efecto invernadero de acuerdo con el Protocolo de GEI ("The GHG Protocol") y los requisitos establecidos por la norma ISO 14064-1. Además, nuestro informe de emisiones de GEI ha sido verificado por un tercero independiente, de acuerdo con la norma ISO 14064-3, con una garantía limitada conforme con ISAE 3410.

7.3. Objetivos y desempeño medioambiental

La empresa ha establecido una amplia gama de objetivos orientados a cumplir con su compromiso de lucha contra el cambio climático y de protección del medio ambiente. Este conjunto de objetivos cubre los aspectos medioambientales más significativos para la empresa y se definen para su consecución en 2025. Entre ellos se incluyen:

- Incremento del 10 % de la eficiencia energética.
- Incremento del 10 % en la eficiencia de los residuos.
- 10 % de reducción de residuos a vertedero.
- 10 % de reducción de residuos peligrosos.

Es esencial supervisar y analizar regularmente el desempeño ambiental de nuestras instalaciones de producción y emplazamientos de proyectos para alcanzar estos objetivos. Durante el EF19, Siemens Gamesa implementó Sphera, nuestra herramienta interna de software de Salud, Seguridad y Medio ambiente que permite la recogida de datos y la generación de tendencias en tiempo real para su posterior análisis. Además, proporciona la columna vertebral para el manejo de todos los datos relacionados con el medio ambiente y nos apoya en:

- Notificación de incidentes ambientales
- monitorear los datos ambientales y visualizarlos para un mejor análisis;
- crear transparencia y oportunidades para compartir las mejores prácticas.

[37] Nota de prensa sobre el compromiso de Siemens Gamesa con la SBTi [Enlace]

7.3.1. Uso de materiales

El aprovisionamiento de materiales de la empresa en 2019 fue de 63.762 toneladas de las cuales cerca del 83% fueron materiales de lubricación. Otros materiales relevantes incluyen piezas de acero (6,335 t) y fijaciones (3.147 t). [301-1]

Tabla 41 - Materiales clave utilizados, en peso

(kg)	EF19
Lubricación	52.871.879.033
Pequeñas piezas de acero	6.335.366.442
Fijaciones	3.147.144.429
Composites - Cubiertas nacelle y rotor	325.201.299
Torres - Conversión	287.218.114
Hidráulica - Sistema Rotorlock	145.136.294
Piezas de fundición - rodamientos	88.541.028
Palas - Adhesivo resina y estructural	72.741.853
Refrigeración	47.899.585
Palas - Pintura y adhesivo	46.936.171
Palas - Fibra de vidrio	39.411.542
Piezas de fundición - Buje	36.878.935
LSF - Alojamiento del rotor	33.732.667
Torres - Placas de acero	32.785.310
Segmentos	28.996.980
Piezas de fundición - Bastidor	21.001.699
Hidráulica - Sistema	20.667.221

7.3.2. Uso de la energía

[302-1] [302-2] El consumo de energía en Siemens Gamesa es objeto de un seguimiento sistemático en todas las ubicaciones significativas del Grupo (instalaciones de producción, edificios, emplazamientos de proyectos y oficinas pertenecientes a Siemens Gamesa y que representan el 95% del consumo de energía, excluido el consumo de energía de las empresas contratadas). El consumo de energía se calcula sumando los siguientes conceptos:

- Consumo de energía primaria de los combustibles
- Consumo de energía secundaria de electricidad y calefacción urbana comprada a terceros.

El control del consumo de energía se describe en nuestro procedimiento interno de control medioambiental y es aplicable a todo Siemens Gamesa. El procedimiento define los criterios que garantizan el seguimiento de todas las ubicaciones y unidades significativas a medida que se establecen los criterios de corte, de modo que el seguimiento detallado incluye el 95% del consumo total de energía. Existe una clara visión general de las ubicaciones en las que se puede realizar el seguimiento y cada tipo de datos se define en detalle para garantizar un registro coherente en todos los países y ubicaciones. Los datos de consumo de energía se registran en Sphera mensualmente y con la aceptación de varias unidades de entrada. A continuación, todos los registros se convierten al valor estándar de la empresa en GJ.

[302-3] El consumo interno total de energía ascendió a 1.255.935 gigajulios (20% mayor que en 2018) en el período que abarca el informe. Por lo tanto, la cifra de consumo de energía por empleado y año podría estimarse en 51,36 GJ / empleado / año. El gas natural es la fuente de energía primaria más importante, ya que representa el 51% de la demanda total de energía primaria.

El consumo total de electricidad durante el período de referencia ascendió a 706.889 GJ, de los cuales la cuota de electricidad renovable ascendió al 62%.

Tabla 42 - Energía primaria

(Gigajulios - GJ)	EF19	EF18
Gas Natural	233.694	243.458
Fueloil	5.046	85.029
Gasolina/Gasoil	188.457	39.759
Gas licuado de petróleo (GLP)	27.352	18.213
Total energía primaria	**454.549**	**386.459**

Tabla 43 - Energía secundaria

(Gigajulios - GJ)	EF19	EF19
Electricidad de fuentes de combustión de combustible estándar	271.933	160.829
Electricidad procedente de fuentes renovables	434.958	402.986
Calefacción urbana	94.495	99.323
Total energía secundaria	**801.386**	**663.138**

Tabla 44 - Total energía

(Gigajulios - GJ)	EF19	EF19
Consumo total de energía	**1.255.935**	**1.049.597**

7.3.3. Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)

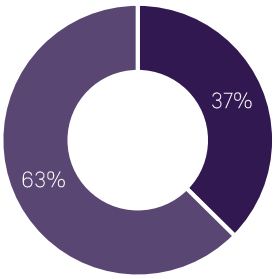
Siemens Gamesa mide sus emisiones directas e indirectas sobre una base anual de acuerdo con los requisitos establecidos en la norma ISO 14064-1. El inventario de emisiones de GEI se publica en nuestro informe de emisiones de GEI, que es verificado por un tercero y puesto a disposición del exterior.

Tabla 45 - Emisiones totales

(t $CO_{2\text{-}eq}$)	EF19 [38]	EF18
Emisiones de GEI de Alcance 1	26.437	22.865
Emisiones de GEI de Alcance 2	44.261	38.502
Total de emisiones de GEI	**70.698**	**61.367**

Las emisiones totales de equivalentes de $CO_{2\text{-}eq}$ de la Empresa en los Alcances 1 y 2 ascendieron a 70.698 toneladas de equivalentes de $CO_{2\text{-}eq}$ durante el periodo del informe.

Figura 17 - Cuota de emisiones de GEI en 2019



■ Alcance 1 ■ Alcance 2

7.3.3.1. Emisiones de Alcance 1 (directas)

[305-1] Las emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1) provienen de fuentes que son propiedad de la empresa o están bajo su control. Incluye las emisiones generadas por la combustión de materiales para generar calor.

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

Durante el período de referencia, las emisiones del Alcance 1 ascendieron a 26.437 toneladas equivalentes de CO_2.

7.3.3.2. Emisiones de Alcance 2 (indirectas)

[305-2] Las emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 2) se refieren al consumo de electricidad y calefacción urbana comprados. Para calcular las emisiones indirectas producidas por el consumo de electricidad, se utilizan preferentemente los datos de emisiones específicas del proveedor. Si no están disponibles, se utilizan los factores de conversión específicos de cada país. Durante el período de referencia, las emisiones del Alcance 2 ascendieron a 44.261 toneladas equivalentes de CO_2.

7.3.3.3. Emisiones de Alcance 3 (otras emisiones)

[305-3] Las emisiones del alcance 3 son todas las emisiones indirectas (no incluidas en el alcance 2) que se producen en la cadena de valor de la empresa, incluidas las emisiones en sentido ascendente y descendente.

Este cálculo incluye el transporte y la distribución (gasóleo marino para buques), la gestión de los residuos generados en las operaciones, el uso de los productos vendidos, los viajes de negocios (avión, tren) y los desplazamientos de los empleados.

Durante el período del informe, las emisiones[39] de alcance 3 alcanzaron las 71,824 tCO2-eq.

7.3.3.4. Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)

[38] Esta información ha sido actualizada con respecto a la información previamente publicada como consecuencia de la elaboración de este Estado de información no financiera consolidado 2019 y su proceso de certificación.

[39] El reporte de emisiones de alcance 3 se limita a la unidad de negocio Offshore.

[305-4] La intensidad de las emisiones de GEI expresa la cantidad de emisiones de GEI por unidad de actividad, producción o cualquier otra medida interna específica. En el caso de Siemens Gamesa, se seleccionaron tanto los ingresos como el número de empleados a tiempo completo. En el período de referencia, la ratio de intensidad combinado de las emisiones de GEI directas (Alcance 1) e indirectas (Alcance 2) fue de 3,57 toneladas equivalentes de CO_2 / empleado.

7.3.4. Emisiones de contaminantes atmosféricos

[305-6] [L11-M06] Otras emisiones industriales a la atmósfera también son relevantes en términos de protección ambiental.

Los compuestos orgánicos volátiles (COV) contribuyen a la formación de ozono cerca de la superficie terrestre y son responsables de lo que se conoce como *smog* de verano. Siemens Gamesa usa estos compuestos orgánicos como disolventes en pinturas y adhesivos, en procesos de impregnación y en la limpieza de superficies.

El control de las emisiones de COV es competencia de las autoridades locales y puede realizarse a través de medidas en los sistemas de escape o mediante balances de masa que calculen la emisión a la atmósfera en función del consumo real y de las cantidades eliminadas como residuos. Ambos métodos son aceptados en nuestro procedimiento interno para la gestión de las emisiones atmosféricas, ya que se debe cumplir con la legislación local. Las mediciones cuantitativas se realizan en cada fuente de emisión de aire por un tercero autorizado, cuando así lo requieren las autoridades.

También controlamos el uso de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS) y cumplimos con el Protocolo de Montreal, la convención internacional sobre la protección de la capa de ozono, así como con la legislación específica de cada país.

Tabla 46 - Emisiones de contaminantes atmosféricos

(toneladas métricas)	EF19	EF18
Compuestos orgánicos volátiles (COV)	278	254
Sustancias destructoras de ozono (ODS)	0,24	0

7.3.5. Residuos

[306-2] El impacto ambiental de los residuos de Siemens Gamesa depende de los tipos de residuos generados y de los métodos de tratamiento seleccionados. Nuestros indicadores de rendimiento de residuos abordan las reducciones absolutas de residuos, así como las mejoras en el tratamiento de residuos de acuerdo con la jerarquía de residuos.

La generación y gestión de residuos se rige por nuestro procedimiento interno de gestión de residuos, que se aplica globalmente en Siemens Gamesa. El procedimiento define la diferenciación entre residuos peligrosos y no peligrosos, ya que este material proviene directamente de nuestras instalaciones de producción y proyectos. La generación de residuos se registra mensualmente en todos los lugares significativos.

Los registros de residuos se dividen además en residuos reciclables, en los que especificamos los residuos para su reutilización, los residuos para reciclado y los residuos para recuperación, incluida la recuperación de energía, así como los residuos para su eliminación o vertido.

Además de definir el registro de todos los diferentes tipos de residuos, el procedimiento también establece requisitos para los planes locales de gestión de residuos y para la segregación, el etiquetado y el almacenamiento de residuos de manera que se proteja cualquier contaminación de posibles vertidos y al mismo tiempo se garantice la correcta eliminación de los residuos.

El volumen total de residuos ascendió a 50.506 toneladas en el período de referencia. La relación entre la generación de residuos peligrosos y la generación de residuos no peligrosos es de 1:6,2, y la tasa global de reciclado de residuos fue del 77%.

Tabla 47 - Producción de residuos

(toneladas métricas)	EF19	EF18
Residuos peligrosos| Reciclables	4.413	1.892
Residuos peligrosos | No reciclables	3.686	2.112
Residuos no peligrosos| Reciclables	40.605	31.006
Residuos no peligrosos | No reciclables	9.802	12.795
Total generación de residuos	**58.506**	**47.805**

7.3.6. Agua

[303-1] El consumo de agua en Siemens Gamesa se realiza mayoritariamente en los centros de fabricación, en los que se utilizan las mejores prácticas disponibles para reducir la captación y el consumo de agua y para incorporar agua reutilizada a los procesos productivos. Igualmente, se trabaja con el menor impacto en el entorno, evitando la captación de agua en áreas con estrés hídrico. Además, la empresa se concentra en el uso eficiente y responsable del agua sanitaria en oficinas y edificios.

El uso del agua se rige por un procedimiento interno para la protección del agua y del suelo que establece los requisitos para el registro mensual del uso de los diferentes tipos de agua, así como para el registro de las aguas residuales y el destino de las mismas. El procedimiento también tiene recomendaciones detalladas para el uso de kits de vertidos en cada lugar.

El consumo total de agua en el período asciende a 706.034 metros cúbicos. [303-3] Durante el ejercicio fiscal 2019 se han empleado 444 m3 de agua reciclada.

Tabla 48 - Consumo de agua

(metros cúbicos)	EF19	EF18
Agua dulce	473.345	428.835
Agua subterránea	89.693	6.673
Aguas subterráneas y superficiales para refrigeración (*)	142.996	10.130
Total de agua	**706.034**	**445.638**

(*) devuelta a la masa de agua receptora sin cambios químicos, pero calentada.

[303-2] [306-5] No se han registrado fuentes de agua se hayan visto afectadas de manera significativa por las extracciones de agua realizadas por Siemens Gamesa en el período del informe. En otras palabras, no se registraron fuentes de agua que hayan sido afectadas de forma significativa por:

- extracciones superiores al 5% de la media anual total de cualquier masa de agua;
- extracciones de masas de agua reconocidas por los expertos como especialmente sensibles debido a su tamaño relativo, función o naturaleza única, o de otro modo, un sistema amenazado o en peligro que alberga plantas o animales protegidos;
- extracciones en humedales de la lista Ramsar o en cualquier otra zona que cuente con protección local o internacional. Todas las captaciones están estrictamente reguladas por las Administraciones Públicas, las cuales asignan los permisos y determinan los volúmenes máximos de captación permitidos, para asegurarse de que no ocurran impactos significativos.

[306-1] El volumen descargado al final del período del informe ascendió a 328.870 m^3. La mayoría de los efluentes vertidos están vinculados a la utilización en los procesos de fabricación.

Tabla 49 - Aguas residuales producidas

(toneladas métricas)	EF19	EF18
Aguas residuales de instalaciones de empleados	121.423	139.011
Aguas residuales de procesos de fabricación	164.610	220.819
Otras aguas residuales (incluidas las pérdidas)	0	81.216
Agua de refrigeracion descargada como agua residual	32.245	0
Aguas residuales totales sin agua de refrigeración químicamente inalterada	321.278	441.046
Agua de refrigeración (devuelta a la masa de agua receptora químicamente inalterada, pero calentada)	7.592	10.130
Total de aguas residuales	**328.870**	**451.176**

7.3.7. Sustancias químicas

Siemens Gamesa ha implementado un proceso de gestión global de sustancias para conseguir un uso seguro y ambientalmente sostenible de los productos químicos que intervienen en nuestras actividades. El proceso se describe en nuestro procedimiento interno de gestión de sustancias. El procedimiento es aplicable tanto en el diseño y desarrollo de aerogeneradores como en la adquisición, manipulación de materiales, transporte e importación/exportación de componentes, y cuando se manipulan productos químicos o residuos de componentes durante la fabricación, el montaje, la instalación y el mantenimiento de aerogeneradores. Además, el procedimiento establece los requisitos para los productos químicos utilizados en los trabajos realizados por terceros bajo la responsabilidad de Siemens Gamesa.

El procedimiento define un proceso de evaluación para todas las solicitudes de uso de nuevos productos químicos

en Siemens Gamesa. El proceso de evaluación es realizado por varios empleados formados internamente que evalúan la solicitud en relación con la Lista de Productos Prohibidos y la Lista de Productos Restringidos definidas por Siemens Gamesa. Los criterios de prohibición o restricción se definen en función de la clasificación de peligrosidad de los productos químicos. Los productos existentes se evalúan anualmente y se aplican planes de eliminación progresiva para los productos existentes que cumplen los criterios de prohibición.

7.3.8. Incidentes ambientales

7.3.8.1. Vertidos

En todas las instalaciones de producción y obras de Siemens Gamesa se realizan controles operativos para proteger el agua y el suelo de posibles vertidos, por ejemplo, mediante la elaboración de planes de prevención y respuesta y el uso de medidas de control, como bandejas de vertidos, zonas de carga y descarga, almacenamiento adecuado de sustancias, inspecciones de rutina, etc. En caso de producirse un vertido, Siemens Gamesa dispone de métodos de detección, notificación y corrección para evitar que el incidente se repita.

En 2019 se registraron un total de 586 vertidos durante el período de que se informa, de los cuales 304 fueron contenidos y otros 282 afectaron en cierta medida al agua o al suelo. El volumen total de vertidos reportados ascendió a 5.972 litros. Ninguno de estos vertidos requirió medidas correctivas excepcionales. [306-3]

7.3.8.2. Otros incidentes ambientales

Además de los vertidos, se produjeron 927 incidentes ambientales más:

- Quejas de partes interesadas (69)
- Incendio, humo o explosiones (38)
- Desastres naturales (39)
- Otros (781)

7.3.8.3. Multas y sanciones no monetarias

En 2019, no hubo no conformidades ni quejas de las partes interesadas importantes en las que intervinieran las autoridades relacionadas con el medio ambiente. Además, Siemens Gamesa no pagó ninguna multa ni sanción importante relacionada con cuestiones medioambientales o ecológicas. Las multas o penalizaciones importantes se definen como aquellas que superan los 10.000 dólares (o su equivalente en moneda local).

7.3.9. Éxitos medioambientales

En Siemens Gamesa, nos enorgullecemos de nuestros constantes esfuerzos para mejorar nuestro desempeño ambiental en relación con nuestras operaciones internas. Tenemos una herramienta centralizada en la que realizamos un seguimiento de nuestras mejoras en materia de seguridad, salud y medio ambiente, y las categorizamos en relación con los seis pilares de nuestra Política y nuestros procesos de seguridad, salud y medio ambiente. Las mejoras de seguridad, salud y medio ambiente pueden ser categorizadas como ahorros ambientales reales, por ejemplo, reducción absoluta, medidas de sustitución o eficiencia u otras iniciativas como campañas, investigaciones o mapeos, capacitaciones, etc.

En 2019 se propusieron varias acciones de mejora y con las que se implantaron se consiguieron los siguientes ahorros ambientales:

- 17.942 GJ en ahorro de energía
- 1.851 t en ahorro de residuos
- 19.231 m^3 de ahorro de agua

En la primavera de 2019, el proveedor de servicios de limpieza de Siemens Gamesa en Dinamarca cambió todos los productos de limpieza utilizados in situ por productos biodegradables. El fabricante de los productos de limpieza es pionero en la fabricación de productos de limpieza e higiene sostenibles y de alto rendimiento para los sectores empresariales.

Los nuevos productos de limpieza utilizados en Siemens Gamesa reúnen los requisitos tanto para la etiqueta ecológica de la UE como para la certificación Cradle to Cradle, sin comprometer su alto rendimiento de limpieza. La gama abarca productos de limpieza para aplicaciones industriales o de construcción, así como productos de higiene personal que se encuentran en baños y vestuarios. El propósito del cambio de productos era minimizar el uso de sustancias agresivas para el medio ambiente en nuestro lugar de trabajo, a la vez que se creaba un entorno de trabajo mejor y más seguro para nuestros empleados.

[L11-M08] El proveedor de servicios de comedor de Siemens Gamesa en Dinamarca también inició una campaña de ámbito nacional sobre residuos de alimentos.

Se introdujo un nuevo modelo uniforme de precios en los comedores que permitió reducir considerablemente los residuos de alimentos. También se implementó un nuevo proceso de separación de residuos de alimentos para medir su efectividad. El promedio de residuos de comida de los platos bajó de 7 kg a 3,5 kg al día.

En la fábrica de nacelles de Brande, Dinamarca, se introdujo un compactador de poliestireno para reducir el volumen de residuos de envases en la fábrica. En el pasado, se utilizaba un compactador para manipular el embalaje de poliestireno, pero el diseño de la máquina era ineficaz, ya que normalmente se atascaba y existían riesgos ergonómicos cuando el plástico se introducía en la máquina. En el EF19, la vieja máquina fue reemplazada por una nueva compactadora que fue capaz de reducir el poliestireno a una dimensión 35 veces menor en comparación con el volumen original. Esto tuvo importantes beneficios en términos de manipulación manual y de frecuencia de recogida por parte de los gestores de residuos; de hecho, las 65 recogidas originales se redujeron a 3. Esta reducción también supuso un ahorro de unos 5.500 euros y 4.100 kg de CO_2, que se calculó a partir de las cantidades de poliestireno del EF19. Además, el poliestireno comprimido permitió a la fábrica vender algunas porciones de los «residuos», proporcionando así una fuente adicional de ingresos equivalente a unos 5.000 euros.

En la misma fábrica de nacelles, se instalaron ventanas solares en el lado sur del edificio principal, además de un sistema de ventilación que se está actualizando. El resultado de estas mejoras es un ahorro energético anual de 2.968.850 kWh de una mezcla de electricidad y gas natural, así como 552.359 kg de emisiones de CO_2 al año.

Nuestras palas de rotor y secciones de torre normalmente se tapan con cubiertas protectoras hechas de lona para proteger nuestros componentes durante el transporte y el almacenamiento. Durante la instalación del parque eólico de Arkona Becken se utilizaron un total de 180 cubiertas de pala, 180 cubiertas de rodamiento de pala, 360 cubiertas de torre, y 60 cubiertas de entrada, que totalizaron 780 lonas, con un tamaño medio de 40 m^2. El marco logístico del proyecto no permitía un retorno fácil y rentable para la reutilización cuando se consideraba el transporte, la limpieza, la clasificación y el almacenamiento de las lonas usadas. Como siguiente mejor alternativa, el equipo del proyecto colaboró con COMEBAGS para producir bolsas a partir de los materiales utilizados. Las bolsas fueron hechas por personas con discapacidades, junto con la ayuda de los líderes del equipo. A continuación, se distribuyeron a los técnicos del proyecto por su excelente trabajo, tanto durante el premontaje como durante la instalación. Este caso fue una gran combinación de aspectos sociales y ambientales.

7.4. Gestión de productos

[302-4] [302-5] La gestión de productos en Siemens Gamesa es el proceso en el que los aspectos de salud, seguridad, sociales y medioambientales son características centrales del propio producto. Todos los que participan en la vida útil del producto asumen la responsabilidad de reducir cualquier posible impacto adverso en la salud y la seguridad de los técnicos, otras partes interesadas o el medio ambiente. Como fabricante de equipos originales, reconocemos que tenemos la mayor capacidad para minimizar cualquier posible impacto adverso. Sin embargo, también exigimos a nuestros proveedores, contratistas y clientes que nos apoyen en nuestros esfuerzos siempre que sea posible.

Nuestra cartera de productos representa nuestra mayor contribución a la mitigación del cambio climático y nuestra estrategia de descarbonización. A pesar del perfil ecológico de nuestros productos, seguimos esforzándonos por reducir los impactos ambientales asociados a los mismos, tales como la mejora de la eficiencia de los recursos en nuestro proceso de diseño y fabricación, la optimización de la producción de energía durante la operación o la reducción del tiempo transcurrido entre las visitas de servicio.

7.4.1. Cartera de productos y beneficios medioambientales

[305-5] La cartera de productos de Siemens Gamesa contribuye directamente a la reducción de las emisiones de GEI y a la protección del clima. Además, es parte de nuestra respuesta a otros desafíos globales como la escasez de recursos naturales y la contaminación ambiental.

En 2019, se instalaron 9,3 GW de energía eólica para ayudar a nuestros clientes a reducir aún más sus emisiones en 25 millones de toneladas de CO_2. Desde 1998 se han instalado más de 99 GW de energía eólica en aerogeneradores de Siemens Gamesa. Esto permite a nuestros clientes reducir su huella de carbono en más de 259 millones de toneladas de CO_2 al año.

7.4.2. Análisis del ciclo de vida

Siemens Gamesa cuantifica y documenta los impactos significativos en el ciclo de vida de nuestros productos y operaciones (fabricación, instalaciones, servicios) mediante la realización de Análisis del ciclo de vida (ACV) de acuerdo con la serie de normas ISO 14040 y las Reglas de Categoría de producto (RCP) aplicables. Esta metodología analiza los impactos ambientales a lo largo de todo el ciclo de vida del producto y los procesos asociados a cada etapa del ciclo de vida. Utilizamos los hallazgos del ACV como base para:

- Comunicar nuestro desempeño ambiental a nuestros grupos de interés internos y externos en forma de Declaraciones Ambientales de producto (EPD) de Tipo II y III.
- Identificar oportunidades para mejorar nuestro desempeño ambiental en futuros diseños.

Al aumentar continuamente el número de ACV y EPDs, estamos desarrollando una amplia base de conocimientos sobre la huella medioambiental de nuestros productos y operaciones.

Al mismo tiempo, utilizamos la información obtenida de los ACV para mejorar no sólo los aspectos relacionados con el producto, sino también los relacionados con la operación. Tomemos por ejemplo nuestra estrategia de actualización de la plataforma offshore, en la que los modelos actuales de turbinas no sólo superan a los modelos anteriores en términos de Coste Nivelado de la Energía (Levelized Cost of Energy, LCoE), sino también en impactos ambientales como el tiempo de retorno de la energía y las emisiones de equivalentes de CO_2 por kWh a la red.

Tabla 50 - Análisis del ciclo de vida (ACV) y declaraciones ambientales de productos (EPD)

	EF19	EF18
Nº de ACV	20	16
Nº de EPD	17	14

El período actual del informe muestra una tasa del 100% para los productos cubiertos con ACV (*Screening* y gran escala) y EPD (tanto Tipo II como Tipo III), así como una tasa de cobertura basada en ingresos del 100% dentro de nuestro negocio.

En este último ejercicio, Siemens Gamesa ha publicado las siguientes Declaraciones Ambientales:

- Declaración ambiental de producto de tipo II para East Anglia, un parque eólico offshore que utiliza SG 7.0-154 DD.
- Declaración ambiental de producto de tipo III para SG 4.5-145.

7.4.3. Criterios ambientales en el diseño de productos

Además de los claros beneficios medioambientales asociados a la producción de energías renovables, Siemens Gamesa diseña, fabrica y da servicio a sus productos de forma que mejoren su comportamiento medioambiental. Nuestro proceso de desarrollo de productos incorpora muchos principios basados en la norma ISO 14006:2011.

Se han establecido procesos y procedimientos explícitos para evaluar y mejorar los aspectos medioambientales asociados al diseño interno de los componentes. Por ejemplo, establecer objetivos de mejora en relación con la reducción de cantidades de material o pesos de componentes, la sustitución de materiales o tipos de sustancias o el aumento de los factores de capacidad. También definimos especificaciones y mantenemos un estrecho diálogo con los proveedores para el suministro de materiales, artículos y componentes mejorados desde el punto de vista medioambiental.

También se establecen procedimientos y controles operativos para evaluar y mejorar los aspectos ambientales vinculados a la fabricación, montaje y construcción, como el desarrollo de planes de acción y medidas de mejora para los materiales y sustancias utilizadas, los residuos generados, la energía consumida o los COV emitidos.

El embalaje de los materiales y componentes suministrados por los proveedores, así como de los envíos de componentes de Siemens Gamesa, es un aspecto con un alto impacto medioambiental potencial para la distribución, el almacenamiento y el transporte de nuestros productos. En el futuro, se prestará especial atención para obtener una mejor comprensión de la legislación actual y futura en materia de embalaje y sus posibles repercusiones en Siemens Gamesa, así como a conseguir una mayor concienciación sobre la importancia de reducir el número de embalajes o de introducir materiales de embalaje más reciclables.

Se están realizando esfuerzos para mejorar nuestras ofertas de servicio de actualización de componentes y prolongación de la vida útil (LTE), de piezas de repuesto y de renovación de piezas para las operaciones de servicio y mantenimiento de las turbinas de nuestros clientes. Otros aspectos para mejorar el medio ambiente incluyen las funciones de control SCADA para una protección óptima de la fauna y flora silvestres, el aumento de los tiempos medios entre visitas de servicio, que se traduce en un menor uso de combustible, así como una reducción de los riesgos de exposición y seguridad para los técnicos, y los diagnósticos remotos para mantener los factores de disponibilidad y capacidad lo más altos posible.

Nuestros productos están diseñados para incorporar la eficiencia energética a escala mundial. Nuestros productos incorporan así una mayor eficiencia energética en la mayoría de las etapas del ciclo de vida de un aerogenerador, incluyendo: la adquisición de materias primas y componentes, la fabricación y montaje de componentes, así como su entrega, instalación, operación y mantenimiento.

Nuestras turbinas eólicas también registran mejores datos de eficiencia en comparación con los modelos anteriores para muchos indicadores ambientales, entre ellos tamaño, peso, impacto visual, reducción de materiales y selección de aquellos con bajo impacto ambiental, optimización de la producción, embalajes reutilizables, reducción de los trabajos de obra civil e instalación, reducción del ruido, optimización de la generación de residuos en el mantenimiento y un diseño modular, que facilita el desmantelamiento.

7.4.4. Requisitos medioambientales en nuestro Código de Conducta para Proveedores

En todo momento, exigimos a nuestros proveedores y contratistas que compartan con nosotros el objetivo común de comportarse de manera ética y respetuosa con la ley. Nuestro Código de Conducta para Proveedores e Intermediarios externos establece estándares para asegurar que las condiciones de trabajo en nuestra cadena de suministro sean seguras, que los trabajadores sean tratados con respeto y dignidad, y que las operaciones comerciales con los proveedores sean éticas, sociales y responsables con respecto al medio ambiente.

El Código de Conducta se aplica globalmente a todos los proveedores e intermediarios de Siemens Gamesa.

7.4.5. Responsabilidad ampliada sobre el producto

[L11-SO08] Siemens Gamesa trabaja continuamente para mejorar la fase de fin de la vida útil. Por ejemplo, ofrecemos una vida útil más larga tanto en el diseño como en los programas de prolongación de la vida útil. También se están investigando materiales alternativos como las resinas reciclables para mejorar la reciclabilidad de las palas de los rotores de materiales compuestos. El diseño modular de los aerogeneradores es también un beneficio medioambiental, ya que facilita el desmontaje y optimiza los métodos de tratamiento de los residuos.

[L11-M07] El Grupo sigue participando en el proyecto Horizonte 2020 «FiberEUse». Al igual que el antiguo Consorcio de Innovación GenVind (GenVind Innovation Consortium), este proyecto está investigando el potencial de demostraciones a gran escala de una nueva cadena de valor de economía circular basada en la reutilización de materiales compuestos reforzados con fibra. El proyecto FiberEUse tiene como objetivo aplicar un enfoque holístico a diferentes acciones de innovación destinadas a mejorar la rentabilidad del reciclaje y la reutilización de compuestos en productos de valor añadido. El proyecto se basa en la realización de tres casos de uso macro, detallados en ocho demostraciones:

- Reciclaje mecánico y reutilización en aplicaciones personalizadas de valor añadido, así como en tecnologías de fabricación emergentes como la impresión 3D asistida por
- Reciclaje térmico y reutilización en aplicaciones de alta tecnología y alta resistencia mediante pirólisis controlada y refabricación
- Inspección, reparación y refabricación de productos CFRP en aplicaciones de alta tecnología.

Siemens Gamesa evalúa continuamente su participación en proyectos, consorcios de investigación y redes similares, ya que es un apoyo directo a nuestra estrategia de Salud, Seguridad y Medio Ambiente, especialmente en relación con los residuos y la eficiencia de los recursos. Aumentar la reciclabilidad de los componentes de las turbinas es una prioridad en nuestra agenda y participamos continuamente en proyectos para apoyar el desarrollo de una economía circular.

Algunas de nuestras instalaciones se dedican total o parcialmente a la reparación de componentes y su puesta en marcha (cajas de cambios, generadores, cuadros eléctricos e incluso palas) con el fin de avanzar hacia una economía circular con el objetivo final de conseguir soluciones Cradle to Cradle (C2C).

7.5. Biodiversidad

[304-1] Los productos y servicios de Siemens Gamesa utilizan determinados recursos naturales (materias primas, agua, combustibles fósiles y viento) para realizar su función, interactuando así con los ecosistemas, paisajes y especies y afectando potencialmente a los mismos. Por ejemplo, esto puede ocurrir cuando se establecen nuevas instalaciones o cuando se construyen nuevos parques eólicos.

[304-2] Los impactos potenciales sobre la biodiversidad pueden incluir, por ejemplo:

- Posibles cambios en el uso de la tierra mediante el uso de vehículos y maquinaria para construir caminos y eliminar vegetación
- Presencia humana prolongada que afecta temporalmente el comportamiento de especies de fauna de manera generalmente reversible.
- El potencial especifica la mortalidad por colisiones con los aerogeneradores de nuestros clientes.

A pesar de estos impactos potenciales sobre la biodiversidad, los proyectos eólicos de Siemens Gamesa se construyen de forma sostenible y permiten una convivencia equilibrada, conservando y protegiendo los activos naturales, es decir, la biodiversidad y el clima. Este respeto a la biodiversidad y a los ecosistemas se sitúa en un lugar protagonista dentro de la estrategia de la empresa.

Existen diferentes instrumentos normativos y voluntarios para lograr un equilibrio neto positivo en relación con la biodiversidad y el medio ambiente, entre ellos:

- Cumplimiento total de los permisos otorgados por las autoridades ambientales y de conservación de cada región, los cuales establecen los requisitos para asegurar la protección del medio ambiente local.
- Políticas y procedimientos de la empresa bajo el sistema integrado de gestión que establece planes de control ambiental.
- Apoyo para la realización de estudios de impacto ambiental que incluyen mecanismos de análisis y prevención que consideran diversas alternativas y establecen medidas correctoras para evitar, mitigar o compensar el posible daño.
- Desarrollo de tecnología relacionada con nuestras funciones de control (SCADA) y compatibilidad con otras aplicaciones de terceros para la detección de especies de aves y murciélagos.

Las áreas protegidas y las áreas de alto valor en biodiversidad, sin figura de protección, en general se evitan durante la fase de proyecto de nuevas infraestructuras.

[304-4] Los posibles impactos ambientales se analizan a través de una evaluación formal de los aspectos de seguridad, salud y medio ambiente y mediante la realización de evaluaciones de impacto ambiental de antemano, con medidas para corregir y minimizar los impactos. En el caso de que no se puedan mitigar por completo, se adoptan medidas compensatorias.

Siemens Gamesa desarrolla actividades en algunas zonas donde viven o podrían estar presentes especies amenazadas incluidas en la Lista Roja de la UICN y en otras listas nacionales de conservación. Esto, sin embargo, no significa que se vean afectadas o amenazadas por tales actividades. La identificación de especies de la lista roja de la IUCN y otras especies incluidas en listas nacionales que puedan verse afectadas por las actividades de Gamesa es vital para poder tomar las medidas necesarias que eviten poner en riesgos las mismas.

Pilar 4: Cadena de suministro responsable

[102-9] Siemens Gamesa cuenta con un sólido historial de excelencia de proveedores, construido a lo largo de los años a través de relaciones sostenibles con nuestra base de proveedores y contratistas. Nuestra Empresa se está construyendo sobre legados muy fuertes que han creado consistentemente una contribución de valor positivo con nuestros proveedores y colaboradores. Por ello, la sostenibilidad seguirá siendo un catalizador clave para la cadena de suministro de Siemens Gamesa.

Los principios seguidos por nuestra cadena de suministro respaldan varias actividades clave que han creado valor positivo de forma consistente con nuestros proveedores y grupos de interés, como, por ejemplo:

- Desarrollo de la base de suministro local, añadiendo competidores altamente preparados tecnológicamente y competitivos, al tiempo que se contribuye a la creación de riqueza local.
- Mejora a través de planes de desarrollo con proveedores para lograr un diseño de componentes de primera clase para reducir costes.
- Crear oportunidades para que los proveedores calificados exporten a otras regiones en función de su competitividad.

Todas estas actividades contribuyen de manera importante a las actividades internas, como la definición de estrategias de productos básicos, la introducción de nuevos productos y la gestión de cambios de ingeniería.

8.1. Principios de sostenibilidad

[L11-SO05] Nuestro mensaje a los proveedores es que deben compartir con nosotros el objetivo común de comportarse de una manera ética y respetuosa con la ley.

El Grupo ha establecido, por tanto, una política específica de relación y contratación con los proveedores, que proporciona un marco de trabajo a nivel de grupo para la gestión y control de las actividades de aprovisionamiento, la **Política de Relación con los Proveedores de Siemens Gamesa.** [40]

Como base de la sostenibilidad para los proveedores, y de acuerdo con la política del Grupo, en el ejercicio 2018 se publicó el **Código de Conducta para Proveedores e Intermediarios externos**[41] (que también suele conocerse como «el Código de Conducta»), fue publicado en el ejercicio fiscal 2018 y en él se establecen los requisitos vinculantes del Grupo.

El Código de Conducta se basa, entre otras fuentes, en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los principios de la Organización Internacional del Trabajo, los principios de la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo, el Código de Conducta de la Electronic Industry Citizenship Coalition®, los Principios de la Industria WindEurope® y las normas ISO. También refleja el Código de Conducta y las Directrices internas de Siemens Gamesa, que refuerzan los principios fundamentales de sostenibilidad y se aplican en toda la empresa.

El Código establece estándares para asegurar que las condiciones de trabajo en la cadena de suministro de la empresa sean seguras, que los trabajadores sean tratados con respeto y dignidad, y que las operaciones comerciales con los proveedores sean éticas, sociales y ambientalmente responsables. El Código se mantiene independiente y se actualiza regularmente para reflejar los estándares de Siemens Gamesa en sus operaciones con los proveedores.

Siemens Gamesa promociona el Código entre todos los proveedores y solicitará su observación y cumplimiento a

[40] Véase la Política de Relación con los proveedores. [Enlace]

[41] Véase el Código de Conducta para Proveedores. [Enlace]

todos nuestros proveedores e intermediarios externos. El Código de Conducta se incorpora en nuestras Condiciones Generales de Compra, contratos marco y acuerdos de compra con cada proveedor, así como en las herramientas de aprovisionamiento.

En 2019, Siemens Gamesa publicó el Manual del Código de Conducta para Proveedores e Intermediarios externos (también conocido como «el Manual del Código de Conducta»). Este amplio material documenta en detalle nuestras expectativas hacia nuestros proveedores en cada uno de los requisitos presentados en el Código de Conducta, siendo un importante apoyo para nuestros módulos de detección de sostenibilidad.

El desarrollo del Código de Conducta y del Manual del Código de Conducta es el resultado del trabajo realizado por la comunidad de Gestión del Ciclo de Vida del Proveedor y de Sostenibilidad, que Siemens Gamesa ha constituido como grupo de trabajo desde la fusión en 2017. El grupo tiene representación en comunidades externas, como el grupo de trabajo WindEurope® Sustainability Task Force, y está comprometido con temas relevantes de sostenibilidad.

Nuestro desempeño en sostenibilidad se supervisa continuamente y ha sido confirmado externamente por los índices y calificaciones de sostenibilidad más reconocidos y relevantes. Nuestra participación en varios ratings e índices está siempre disponible en nuestra página web.

8.2. La sostenibilidad en la cadena de suministro

8.2.1. Análisis de la cadena de suministro de Siemens Gamesa

[102-10] [L11-SO06] [204-1] Siemens Gamesa compró casi 8.200 millones de euros a aproximadamente 17.900 proveedores de primer nivel (tier-1) en el ejercicio fiscal 2019, nuestro segundo año completo de actividad conjunta. Estos proveedores han sido analizados de forma imparcial y evaluado su cumplimiento de los más altos estándares relativos a nuestro valor de excelencia.

Tabla 51 - Volumen de compras

(en euros)	EF19 (*)	EF18
EMEA	5.692.065.363	4.184.511.490
América	1.401.167.513	978.237.630
Asia, Australia	1.144.372.394	867.251.580
Grupo SGRE	**8.237.605.270**	**6.030.000.700**

(*) Volumen de compras basado en órdenes de compra cerradas, no acumuladas.

Tabla 52 - Proveedores de primer nivel (tier-1)

	FY19	FY18
EMEA	11.340	10.162
América	3.542	3.506
Asia, Australia	3.571	3.383
Grupo SGRE	**17.890**	**17.051**

Nota para el lector: El número global de proveedores de nivel 1 no necesariamente suma el número total de proveedores por región. Esto se debe a que los proveedores se contabilizan por origen de facturación.

Siemens Gamesa también realiza un seguimiento de los **proveedores críticos**, que son aquellos que cumplen las siguientes condiciones: i) el volumen de compras (PVO) supera los 50.000 euros; ii) operan o están radicados en un país de alto riesgo (desde el punto de vista de la responsabilidad corporativa); iii) existe un riesgo financiero alto o medio-alto con el proveedor; y iv) no se dispone de un sustituto natural para el proveedor.

En el ejercicio 2019, los proveedores críticos clasificados en estas condiciones representaron el 25% del volumen total de compras del año (aproximadamente, 2.000 millones de euros).

Tabla 53 - Número de proveedores críticos

	EF19	EF18
Grupo SGRE	**748**	**1.061**

Adicionalmente, Siemens Gamesa realiza un seguimiento de los **proveedores de alto riesgo de sostenibilidad**, identificados al cumplir los siguientes criterios: i) si operan o están radicados en un país de alto riesgo (desde el punto de vista de la responsabilidad corporativa); ii) si tienen

incidentes de mala conducta de compliance; o iii) no participan u obtienen una puntuación «baja» en los módulos de detección de cumplimiento del Código de Conducta (autoevaluaciones de sostenibilidad, auditorías externas de sostenibilidad y auditorías de Calidad de Proveedores con alcance de sostenibilidad).

Los proveedores con incidentes demostrados de mala conducta en cualquier aspecto de sostenibilidad son considerados proveedores de «alto riesgo de sostenibilidad» independientemente de su ubicación.

Los proveedores identificados como de alto riesgo para la sostenibilidad de Siemens Gamesa en el ejercicio 2019 representaron el 13% del volumen total de compras del año (aproximadamente, 1.100 millones de euros).

Tabla 54 - Número de proveedores de alto riesgo para la sostenibilidad

	EF19	EF18
Grupo SGRE	480	792

8.2.2. Integración de la sostenibilidad en la estrategia de gestión de la cadena de suministro

Los procesos y las herramientas disponibles en Siemens Gamesa proporcionan a los compradores estratégicos palancas, indicadores de riesgo y transparencia para apoyar la toma de las mejores decisiones de compra. El análisis de riesgos se basa en análisis financieros e informes de materias primas proporcionados por empresas de consultoría externas, que alimentan los indicadores de nuestra herramienta interna de comparación de proveedores.

Los procesos y herramientas puestos en marcha por el equipo de Gestión del Ciclo de vida de los Proveedores también se utilizan para recopilar información de los proveedores para otras funciones y permitir una comunicación directa. La información recopilada del proveedor puede desencadenar actividades adicionales para declaraciones de materiales peligrosos, evaluaciones de seguridad de los contratistas y otros aspectos relacionados con la Salud, la Seguridad y el Medio ambiente.

Cualquier proveedor que no cumpla nuestros requisitos puede ser aprobado condicionalmente (si los problemas no son críticos) tras la implementación de las medidas de desarrollo, o ser bloqueados inmediatamente para trabajar con Siemens Gamesa (si los problemas son críticos, especialmente en lo que se refiere a compliance).

8.2.3. Requisitos de sostenibilidad y módulos de detección para proveedores

[308-1] [308-2] [414-1] [414-2] Dado que los proveedores desempeñan un papel fundamental en nuestra cadena de valor orientada a la sostenibilidad, Siemens Gamesa espera que demuestren también su compromiso con las normas y principios que se resumen en el Código de Conducta.

8.2.3.1. Compromiso con el Código de Conducta

[L11-SO07] Existe un proceso integrado de gestión de proveedores y unificado en la empresa, obligatorio para todos los procesos de adquisición, y una parte clave de ello es garantizar que nuestros proveedores se comprometan contractualmente a cumplir con el Código de Conducta. Desarrollamos un sistema de obligaciones contractuales para asegurar que todos nuestros proveedores se comprometan con sus requisitos:

- Homologación de proveedores: dentro de nuestro proceso de Homologación de Proveedores, todos los proveedores deben cumplir varios requisitos preliminares, uno de los cuales es el compromiso con nuestro Código de Conducta.
- Negociación de contratos: todos los contratos de adquisición nuevos y ampliados deben incluir la cláusula del contrato de Responsabilidad Corporativa que compromete al proveedor con nuestro Código de Conducta y, adicionalmente, define los derechos de autoevaluación y auditoría.
- Órdenes de compra (pedidos): para completar el sistema y cubrir posibles pequeños volúmenes de compra que podrían no estar cubiertos por contratos de compra explícitos, todas las órdenes de compra incluyen el compromiso del Código de Conducta en las Condiciones Generales de Compra.

Además, en la fase de transición hacia la plena integración, Siemens Gamesa exige que los proveedores respeten el Código de conducta de los proveedores y de intermediarios externos de Siemens o el Código de conducta de Gamesa para proveedores. Ambos códigos heredados siguen siendo válidos, se consideran equivalentes y se aplican a nuestros proveedores y contratos anteriores.

En el ejercicio fiscal 2019, el volumen total de compras (PVO) de los proveedores que han aceptado el Código de Conducta fue del 84% en comparación con el 65% del ejercicio fiscal pasado, lo que demuestra la mejora en la integración de nuestros controles.

Siemens Gamesa ha implantado un proceso de debida diligencia, basado en el riesgo, para identificar las áreas de incumplimiento de nuestro Código de Conducta y destacar las oportunidades para promover un mejor desempeño. Esto incluye la selección sistemática de proveedores nuevos y existentes a través de comprobaciones de antecedentes y evaluaciones de riesgo asociadas con el sector y los países de operación. Por ejemplo, los informes de proveedores externos nos proporcionan información sobre riesgos geopolíticos, de materias primas y financieros. Si se considera oportuno, los proveedores son seleccionados para pasar por uno o más módulos de detección, como es el caso de los proveedores de alto riesgo de sostenibilidad.

8.2.3.2. Módulos de detección

Autoevaluaciones de Sostenibilidad: el proveedor proporciona su propia evaluación de los requisitos del Código de Conducta basada en un cuestionario. El cuestionario está disponible en la propia plataforma de Siemens Gamesa o puede ser aplicado por un tercero en nombre de Siemens Gamesa.

Evaluaciones de proveedores: para asegurarnos de que los proveedores cumplen en todo momento nuestros requisitos de desempeño en el curso de la relación con los proveedores, el desempeño de los proveedores existentes de Siemens Gamesa se evalúa regularmente sobre la base de criterios estandarizados según lo estipulado por las normas ISO. La evaluación de proveedores se realiza al menos una vez al año y tiene como objeto a nuestros proveedores más relevantes y críticos. La evaluación es llevada a cabo por equipos de colaboración multifuncional y el resultado es una clasificación estandarizada que va desde «Excelente» hasta «Insuficiente».

Auditorías externas de sostenibilidad: Siemens Gamesa ha designado a empresas de auditoría de reconocido prestigio internacional para realizar auditorías in situ basadas en los principios de validez universal del Código de Conducta. El resultado es una evaluación en profundidad y un informe que permite a Siemens Gamesa y a sus proveedores identificar y gestionar los posibles riesgos para la sostenibilidad. Las Auditorías externas de sostenibilidad también juegan un papel importante en el esquema de desarrollo de proveedores al mejorar el desempeño de sostenibilidad de los mismos.

Auditorías de Calidad de proveedores con alcance de sostenibilidad: como parte de nuestros procesos internos de Homologación y Auditorías de Proveedores, se han diseñado cuestionarios de auditoría para incluir el alcance del Código de Conducta, y se aplican a proveedores críticos desde la perspectiva de la calidad.

8.2.3.3. Consecuencias de las desviaciones

Si se identifican áreas de no conformidad, el proveedor y Siemens Gamesa colaborarán y acordarán un plan de acción basado en las medidas de mejora adecuadas. Estos planes mitigarán y eliminarán los impactos adversos causados por los incumplimientos y permitirán al proveedor identificar y prevenir sucesos similares en el futuro. Exigimos a nuestros proveedores que participen activamente y sin reservas en estas actividades.

Todas las medidas adoptadas tras las inspecciones se incorporan al proceso de gestión de proveedores de Siemens Gamesa en toda la empresa y se seleccionan y aplican sistemáticamente. Por lo tanto, la aplicación de las medidas influye en la calificación anual del desempeño del proveedor y en la evaluación de su potencial futuro, así como en la aprobación del proveedor dentro del proceso regular de homologación de proveedores.

Cualquier incumplimiento puede ser reportado en cualquier momento utilizando la Línea directa de Denuncia de Compliance del Grupo. En caso de que se confirme cualquier incumplimiento, se han establecido sistemas para comunicarse con la comunidad de Aprovisionamientos, así como con cualquier función interrelacionada y las partes interesadas afectadas. Si es necesario, se bloquea a los proveedores infractores en todo el mundo.

Tabla 55 - Control de proveedores

	EF19	EF18
Autoevaluaciones de sostenibilidad	1.132	1.104
Auditorías de calidad con cuestiones de sostenibilidad	323	146
Auditorías externas de sostenibilidad	130	22

Durante el ejercicio fiscal 2019, aseguramos que el 78% del volumen de compras (PVO) de los proveedores de alto riesgo de sostenibilidad estaba cubierto por al menos uno de los módulos de detección anteriores.

8.2.4. Minerales de conflicto

Estamos comprometidos a trabajar para evitar el uso, dentro de nuestra cadena de suministro, de minerales de zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo que se ven afectadas por los riesgos definidos en el Anexo 2 de la Guía de la OCDE sobre Debida Diligencia [42].

Los minerales de conflicto se definen como casiterita, columbita-tantalita, oro, wolframita, o sus derivados, o cualquier otro mineral o sus derivados (3TG o tántalo, estaño, tungsteno, los minerales de los que proceden, y oro) que pueden ser utilizados para financiar conflictos en la región de la República Democrática del Congo (RDC).

Ya en el ejercicio 2018 Siemens Gamesa armonizó su proceso de debida diligencia para minerales de conflicto participando en el proceso ya establecido en Siemens AG de acuerdo con los requisitos del Reglamento (UE) 2017/821. Siemens AG ha establecido un enfoque centralizado para el proceso de debida diligencia y el seguimiento de la reducción de las operaciones con los proveedores que se identifican sobre la base de grupos de materiales que pueden contener minerales de conflicto.

La ventajosa posición de Siemens AG como miembro activo de la Iniciativa de Minerales Responsables (RMI) permite a Siemens Gamesa acceder a información razonable sobre el país de origen (Reasonable Country of Origin Information, RCOI) a nivel de fundición. Compramos 3TG a fundiciones conformes cuando estos minerales son necesarios para la fabricación de nuestros productos.

Con el fin de mitigar el riesgo de trabajar con proveedores cuyas fundiciones no han sido auditadas por RMI hasta ahora, Siemens Gamesa (a través de Siemens AG) participa activamente en el Proceso de Aseguramiento de Minerales Responsables (Responsible Minerals Assurance Process) de RMI (anteriormente denominado Conflict Free Smelter Program, o Programa de Fundición Libre de Conflictos).

42 Ver Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables de Minerales en las Áreas de Conflicto o de Alto Riesgo: https://www.oecd.org/daf/inv/mne/mining.htm

Pilar 5: Compromiso con la comunidad

[L11-SO02] Siemens Gamesa está profundamente enraizada en las sociedades en las que opera contribuyendo a su desarrollo sostenible. Después de la implantación del Modelo Avanzado de Gestión, asumimos que nuestra organización forma parte de un tejido social que puede fortalecer nuestras propias capacidades o, por el contrario, condicionar y limitar nuestro desarrollo y competitividad. Apoyamos plenamente esta declaración. El compromiso con una sociedad más próspera no sólo es compatible con el éxito empresarial duradero, sino que también es interdependiente con él.

Por ello, Siemens Gamesa se compromete a lograr la armonía entre nuestros valores corporativos y las expectativas que las sociedades tienen de nosotros, así como a fomentar el desarrollo económico y social de las comunidades en las que operamos. Las mejoras de la calidad de vida y la creación de riqueza se logran, por lo tanto, por medio de nuestras actividades comerciales estándar, así como por el hecho de impulsar el desarrollo socioeconómico a través de canales no comerciales. Para ello, Siemens Gamesa colabora con diversos grupos de interés, como instituciones, administraciones y organizaciones de la sociedad civil, y patrocina activamente iniciativas de acción social en todo el mundo. El marco de estas actividades está definido en la estrategia de RSC 2018-20, así como en la Política de Responsabilidad Social Corporativa y la Política de Acción Social de Siemens Gamesa.

[413-1] En lo que se refiere a la participación de las partes interesadas en el proceso de toma de decisiones hay que señalar que, en el ámbito de actuación de Siemens Gamesa, la planificación energética (fuentes de energía, tecnologías y necesidades a largo plazo) se lleva a cabo por los poderes públicos, un ámbito institucional en el que los diferentes grupos de interés pueden participar dependiendo de los mecanismos establecidos en cada país. Seleccionada la infraestructura adecuada, los puntos de vista de las comunidades afectadas se consideran a través de procesos de consulta, que varían en función del país y el tipo de instalación. Muchos de estos procesos, incluidos en los estudios de evaluación de impacto de ambiental de las instalaciones, están regulados y son condicionantes para la obtención de las autorizaciones de construcción y operación. Durante la planificación y desarrollo de las actuaciones, Siemens Gamesa realiza consultas previas y mantiene canales activos de diálogo con las comunidades y las partes interesadas afectadas para identificar y abordar sus preocupaciones e intereses.

9.1. Estrategia del Grupo

[L11-SO03] El compromiso con la comunidad es uno de los cinco pilares de la estrategia de RSC 2018-20 de Siemens Gamesa, que hace hincapié en la importancia de contribuir a las comunidades en las que opera la empresa ofreciendo su experiencia a los miembros de la comunidad y comprometiéndose con ellos para lograr un impacto positivo en la sociedad. La estrategia de RSC 2018-20 se apoya en la Política de Responsabilidad Social Corporativa[43], que establece los principios básicos y el marco general de actuación en la gestión de las prácticas de responsabilidad social corporativa avaladas por Siemens Gamesa. Esta política es válida para todos los pilares.

La Política de Acción Social[44], que fue aprobada por primera vez por resolución del Consejo de Administración el 12 de septiembre de 2018 y revisada y actualizada el 25 de septiembre de 2019, atiende específicamente al pilar de la Comunidad y proporciona el marco para cualquier iniciativa de compromiso con la comunidad o de acción social. Define los siguientes objetivos principales:

[43] Véase la Política de Responsabilidad Social Corporativa [Enlace]

44 Ver Política de Acción Social [Enlace]

- Estimular el negocio y su sostenibilidad.
- Mejorar el reconocimiento y la reputación de la empresa.
- Aumentar la satisfacción de los empleados y los partners.
- Contribuir a la mejora de las comunidades en las que opera el Grupo Siemens Gamesa.

En consecuencia, Siemens Gamesa determinó que el objetivo de las iniciativas de acción social en las comunidades y en todas las actividades no empresariales debe ser:

- La generación de bienestar para las personas, prestando especial atención a los grupos más vulnerables (en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 1 a 6 de la ONU).
- Acceso a la energía procedente de fuentes renovables, impulsando el desarrollo tecnológico y la promoción del conocimiento en este ámbito (de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 7 y 13 de la ONU).

Por lo tanto, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas desempeñan un papel crucial en el enfoque de comunidad de Siemens Gamesa: cualquier iniciativa de acción social o compromiso con la comunidad debe redundar en uno o varios de estos ocho ODS de la Naciones Unidas que se han definido como materiales para el compromiso social de Siemens Gamesa.

Como se describe en la Política de Acción Social, Siemens Gamesa se compromete a prestar especial atención a los grupos más vulnerables. Por lo tanto, otro punto focal de toda iniciativa de acción social o compromiso comunitario debe ser el grupo de beneficiarios. Sin embargo, el valor de una actividad no se basa únicamente en el mero número de beneficiarios, sino también en el impacto cualitativo que el proyecto tiene en los individuos o grupos vulnerables.

Siemens Gamesa se asoció con la Universidad de Deusto de Bilbao, España, para evaluar el «Retorno Social de la Inversión (SROI)» de los proyectos apoyados por la iniciativa global de acción social de la empresa "SGRE impact". El SROI refleja la eficiencia en el uso de los fondos invertidos en estos proyectos y se crea mediante la obtención de la relación entre el Valor Social Integrado, que es la consolidación (suma sin repetición) del valor de distribución a los factores económicos (trabajadores, proveedores, etc.) y el valor de distribución a los beneficiarios (generalmente a través de mecanismos no de mercado). Para los proyectos implementados en 2018-19, el SROI se definió en 5,54 €, lo que significa que por cada euro gastado en los proyectos, la inversión real fue 5,54 veces superior a la gastada por Siemens Gamesa.

Las iniciativas de acción social en beneficio de las comunidades locales se implementan directamente por Siemens Gamesa o por sus empresas filiales o participadas, en sus respectivos campos de actividad.

[L11-C03] La empresa dispone de protocolos para el control de las donaciones y aportaciones benéficas para acciones de carácter social. A través de estos protocolos se evalúan todas las contribuciones de contenido social, donaciones y asignación de fondos con el fin de mitigar los riesgos de cumplimiento. Las donaciones globales de Siemens Gamesa en el ejercicio 2019 ascendieron a 427.265 euros.

9.2. Iniciativa mundial de acción social "SGRE impact"

En el ejercicio 2018 se puso en marcha la iniciativa global de acción social "SGRE impact". Esta iniciativa, cuyo ámbito abarca a toda la empresa, pretende aportar un cambio positivo a las comunidades en las que opera Siemens Gamesa y, al mismo tiempo, aumentar el compromiso de los empleados.

Para ello, se invitó a los empleados de todo el mundo a presentar proyectos locales de acción social que se encuadren en una de las siguientes categorías (basadas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas):

- ODS 01 Fin de la pobreza
- ODS 02: Hambre cero
- ODS 03: Buena salud y bienestar
- ODS 04: Educación de calidad
- ODS 05: Igualdad de género
- ODS 06: Agua limpia y saneamiento
- ODS 07: Energía asequible y no contaminante
- ODS 13: Acción por el clima

Tras el proceso de solicitud, un comité de selección, compuesto por miembros del Comité Ejecutivo de Siemens Gamesa y presidido por el patrocinador del programa SGRE impact, Markus Tacke, procede a determinar qué proyectos serán financiados y ejecutados.

9.2.1. SGRE impact 2018-19

En el primer año de la iniciativa, 136 empleados de 14 países respondieron a la convocatoria proponiendo 192 proyectos en 39 países. El comité de selección eligió ocho proyectos en siete países para ser financiados e implementados a finales del ejercicio fiscal 2019.

BRASIL: Producción sostenible de miel en el noreste de Brasil

Desde el lanzamiento del proyecto de Producción sostenible de miel en diciembre de 2018, nuestro partner local Giral Desenvolvimento de Projetos ha proporcionado apoyo técnico sistemático a seis comunidades de productores de miel en el Estado de Rio Grande do Norte. El equipo que les permitiría aumentar su producción fue entregado a las comunidades en mayo de 2019. El proyecto finalizó en julio con un taller de marketing dirigido también por nuestro socio local. Unos 90 productores se beneficiaron directamente del proyecto y más de 360 personas indirectamente.

DINAMARCA: Liga de robots para chicas

Siemens Gamesa se asoció con la FabLab Spinderihallerne de Vejle con el objetivo de que los niños y adolescentes se involucraran en la codificación y la robótica, todo ello basado en el concepto «Shitty Robots» de la estrella de YouTube Simone Giertz. Para ello, FabLab Spinderihallerne organizó a principios de 2019 diferentes talleres de robótica para escuelas primarias y secundarias locales, así como para profesores y adolescentes interesados de toda Dinamarca. Los niños recibieron formación básica en codificación, impresión 3D y robótica y se les propuso el proyecto de construir un robot que desempeñara una tarea diaria. El proyecto finalizó con un gran acto público en el que los 186 niños y adolescentes presentaron más de 60 robots a voluntarios de Siemens Gamesa, que les habían asesorado, y a profesores, familiares y amigos. De todo el grupo de niños participantes, más de dos tercios eran niñas.

INDIA: Cambio positivo: Construcción de instalaciones sanitarias

Siemens Gamesa se asoció con la organización Bal Vikas India para ofrecer un acceso higiénico adecuado a las instalaciones sanitarias a las familias de una comunidad desfavorecida de Ankleshwar con el objetivo de mejorar su salud y bienestar, especialmente durante la temporada de los monzones. Las familias fueron elegidas por Bal Vikas sobre la base de criterios como la necesidad de mejorar el saneamiento debido al número de miembros de la familia, su edad y a la existencia de algún miembro de la familia discapacitado. A finales de 2018, habíamos alcanzado nuestra meta de 11 familias con más de 60 personas beneficiadas directamente y más del doble indirectamente.

INDIA: Siemens Gamesa Soccer League

La Liga de Fútbol de Siemens Gamesa tiene como objetivo llevar el cambio social a algunas de las comunidades más necesitadas de las proximidades de los parques eólicos de Siemens Gamesa en toda la India. El programa se centra especialmente en los jóvenes marginados y en situación de riesgo, y utiliza el fútbol como medio de cambio. Junto con nuestro socio local Team Everest, en 2019, 1.800 niños y adolescentes se beneficiaron directamente del programa de fútbol y 6.500 indirectamente. Recibieron más de 3.000 horas de entrenamiento en fútbol y orientación en habilidades para la vida. Otro beneficio del programa fue la formación y el desarrollo de 170 líderes comunitarios para que se conviertan en orientadores para la comunidad.

MARRUECOS: Proporcionar la fuerza motriz de toda la naturaleza: ¡agua!

Junto con el partner local Association des Parents d'Eleves de L'Ecole Secteure Scolaire Daya, Siemens Gamesa instaló conexiones de tuberías de agua y lavabos en dos escuelas locales en las proximidades de la planta de palas de la empresa en Tánger. Después de las actividades de construcción, la atención se centró en educar a los padres y a los vecinos locales, y en sensibilizarlos sobre la importancia del saneamiento adecuado, el uso del agua y la eficiencia de los recursos, mediante cursos de capacitación sobre los hábitos de salud cotidianos. Estos cursillos de formación también demostraron a los padres que sus hijos ahora pueden aprender en un ambiente escolar seguro. La inauguración a principios de octubre de 2019 marcó la finalización del proyecto y la gran implicación del equipo de voluntarios de Siemens Gamesa.

ESPAÑA: Empresa y Biodiversidad

Gracias a la contribución de Siemens Gamesa, la organización vasca Fundación Lurgaia ha podido adquirir cinco hectáreas de terreno para la restauración forestal en la Reserva de la Biosfera de Urdaibai con el objetivo de crear el mayor bosque de robles de la reserva, cambiando el uso del suelo de una plantación forestal de especies de rápido crecimiento, principalmente pinos y eucaliptos, a un bosque de especies autóctonas. Además de la adquisición de tierras, se plantaron 1.200 árboles y arbustos en dos hectáreas del terreno. Muchos de estos árboles fueron plantados por 59 empleados, 171 familiares y amigos durante dos días de voluntariado a principios de 2019.

TAILANDIA: Green Island

Nuestro partner local PlayOnside construyó una casa comunitaria y un campo de fútbol para niños refugiados y migrantes en una comunidad que vive en un basurero en las afueras de la ciudad fronteriza tailandesa de Mae Sot. Para el edificio de la comunidad, sólo se utilizaron materiales reciclados o reutilizados, y la construcción corrió a cargo de habitantes locales que recibían un salario justo. Las instalaciones fueron inauguradas con un torneo de fútbol en honor a Siemens Gamesa en marzo de 2019. Desde entonces, se han llevado a cabo regularmente sesiones de entrenamiento de fútbol y talleres de habilidades para la vida. Durante las vacaciones de verano, PlayOnside organizó una escuela de verano para mejorar el tailandés, el inglés y el pensamiento crítico de los niños que viven en la comunidad. El objetivo a largo plazo del proyecto es proporcionar acceso a la educación a los niños desfavorecidos, independientemente de su origen étnico, sexo, religión o situación socioeconómica, aumentando así sus posibilidades de tener un futuro mejor.

REINO UNIDO: Cómo funciona la energía eólica

El partner local de Siemens Gamesa, Lab Rascals, organizó diez talleres de energía eólica en escuelas primarias de bajos ingresos en las inmediaciones de la fábrica de palas de la empresa en Hull, con el objetivo de aumentar las aspiraciones de los estudiantes hacia temas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Los talleres fueron diseñados para ser prácticos y para ayudar a mejorar las habilidades de resolución de problemas y trabajo en equipo de los niños. Los niños de 9-10 años tuvieron que construir un aerogenerador LEGO y usarlo para cargar una batería que luego alimentaría un coche LEGO. Para comprobar si la velocidad del viento, los ángulos del viento, el número de palas, etc., influyen en la energía generada en un tiempo determinado, también tuvieron que usar matemáticas básicas. Los empleados de Siemens Gamesa se ofrecieron como voluntarios para ayudar durante los talleres, junto con 10 profesores, que beneficiaron a más de 300 niños.

9.2.2. SGRE impact 2019-20

En la segunda edición de la iniciativa, 98 empleados de 17 países presentaron 132 proyectos en 36 países. La comisión de selección eligió nueve proyectos en nueve países para ser financiados e implementados a finales del ejercicio fiscal 2020.

CHINA: La Eólica corre por los niños con leucemia

La Asociación China de Energía Eólica ha estado trabajando con la New Sunshine Charity Foundation para recaudar fondos para el tratamiento de niños con leucemia durante muchos años. Cada año, en octubre, organizan una actividad de carrera y piden a las empresas relacionadas con la energía eólica que contribuyan igualando 200 RMB por persona por cada empleado participante en la carrera. Siemens Gamesa participará en esta actividad comunitaria animando a los empleados locales a unirse a la carrera. Además, los empleados visitarán un centro de tratamiento en Beijing, que es el hogar temporal para niños con leucemia que vienen de todo el país con la esperanza de recibir el mejor tratamiento de China.

BANGLADESH: Farolas solares para los campos de refugiados en Bangladesh

Siemens Gamesa se asocia con el comité español del ACNUR para instalar 30 farolas solares en los asentamientos de refugiados Rohingya en Bangladesh en 2019. Las nuevas farolas solares proporcionarán iluminación en los asentamientos identificados a través de consultas comunitarias. En total, el ACNUR instalará 1.000 farolas solares en esos campamentos para mejorar las condiciones de seguridad de los 9.000 refugiados,

especialmente mujeres y niñas, al tiempo que promueve iniciativas sostenibles que cuidan el medio ambiente.

TAILANDIA: Programa de Empoderamiento de las Niñas

Siemens Gamesa continuará su colaboración con PlayOnside en Mae Sot. El nuevo proyecto promueve la igualdad de género y la igualdad de acceso a los deportes para los niños birmanos migrantes desplazados en Tailandia. La organización ha trabajado sistemáticamente para facilitar la participación de las niñas y ha visto un aumento gradual de la participación de las niñas. La participación femenina en un deporte dominado por los hombres está ahora normalizada en la comunidad migrante de Mae Sot. Por lo tanto, el Programa de Empoderamiento de las Niñas mejorará y ampliará la igualdad de género en la comunidad. Es un programa de tres niveles, que se centra en la facilitación, la mentoría y el liderazgo. Con un enfoque sistemático a largo plazo dirigido por mujeres, adaptado al contexto local, PlayOnside tiene como objetivo promover y concienciar sobre los derechos de las niñas y las mujeres tanto dentro como fuera del terreno de juego. Además del Programa de Mentores de Niñas, la organización planea construir instalaciones sanitarias adicionales en las inmediaciones de los campos de fútbol, ya que la falta de ellas es uno de los principales obstáculos para la participación de las niñas en los programas de fútbol. También invertirán en el transporte de las niñas hacia y desde el campo de fútbol, porque no es seguro para las niñas migrantes caminar solas por Mae Sot después de las horas de trabajo.

TAIWÁN: Limpieza de playas en el centro de Taiwán

La contaminación de las playas es un problema grave y generalizado en Taiwán. La mayoría de las playas a lo largo de la costa se ven afectadas por la acumulación de residuos marinos. Tiene un impacto en los ecosistemas costeros y de los fondos marinos, poniendo en peligro los espacios naturales de las zonas litorales. El condado de Changhua, donde se construirá más del 70% de la línea de energía eólica marina confirmada de Taiwán, ha sido identificado como el que tiene las tasas más altas de contaminación de la isla, en un estudio realizado por Greenpeace en 2018. Nuestra organización asociada RE-THINK organizará un evento de limpieza de playas para los empleados de Siemens Gamesa en una de las playas más afectadas del condado.

ESTADOS UNIDOS: Elliott Test Kitchen

Casi el 65% de los estudiantes de Fort Madison son candidatos a participar en los programas de comida gratuita o a precio reducido debido a los bajos ingresos de sus padres. Los vínculos entre los ingresos y el rendimiento académico están muy arraigados. Siemens Gamesa apoya a The Test Kitchen Education Foundation en su objetivo de sacar a los estudiantes de estas circunstancias a través de un enfoque doble en su programa extracurricular Elliott Test Kitchen: Primero, enseñando a los estudiantes a cocinar comidas saludables mientras aprenden sobre la alimentación y las ciencias de la tierra, la nutrición saludable y las habilidades culinarias, y presentándoles la educación STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) aplicada, a la vez que les proporcionan comidas dignas. En segundo lugar, ofreciéndoles acceso a mentores y educadores adultos comprometidos y atentos para mejorar las habilidades de estudio de los estudiantes y los niveles de educación básica, e involucrar a los estudiantes en la retribución de sus comunidades demostrando sus habilidades culinarias y proporcionando comidas a las familias necesitadas.

MÉXICO: Fab Lab Ed: (Fundación AXCEL A.C.)

Siemens Gamesa se asocia con la Fundación AXCEL A.C. para formar a 112 alumnos de secundaria, en alto riesgo de abandono escolar, y a ocho de sus profesores en electrónica, robótica, programación y fabricación digital, así como en orientación vocacional e información sobre las opciones educativas de su ciudad durante un año en el Centro Tecnológico y Fab Lab de Ciudad Juárez. Los participantes desarrollarán habilidades que van más allá del aprendizaje técnico, adquiriendo habilidades, experiencias, conocimientos y, como resultado, un aumento de la confianza en sí mismos. También desarrollan habilidades para la toma de decisiones y un verdadero sentido de pertenencia, motivando a los participantes con suficiente autoestima para enfrentar los retos futuros, incluyendo la continuación de su educación en la escuela secundaria y enseñanza posterior. Al final del proyecto los estudiantes demostrarán sus nuevos conocimientos técnicos, habilidades sociales, interés en continuar sus estudios al siguiente nivel y conocimiento de sus opciones educativas.

ALEMANIA: Un futuro a través del deporte que te gusta (I-Punkt Skateland e.V.)

I-Punkt Skateland es una organización sin ánimo de lucro que se encuentra a pocos minutos de las oficinas de Siemens Gamesa en Hamburgo que ofrece a los niños un entorno protegido donde pueden reunirse y patinar. Muchos de ellos proceden de familias desfavorecidas. Nos asociamos con ellos para un proyecto que involucrará a 5-15 estudiantes o jóvenes que han abandonado su escolarización de familias desfavorecidas en la renovación de las instalaciones de patinaje con una escuela de carpintería experimentada y orientación pedagógica. Tienen una idea de lo que sería aprender el oficio de carpintero. También se hará hincapié en lograr que las niñas se interesen por los temas de carpintería y STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), promoviendo así la igualdad de género. Además, los niños recibirán asesoramiento profesional y ayudarán a desarrollar sus puntos fuertes.

ESPAÑA: Salva el Océano

Siemens Gamesa se asocia con la Fundación Ecomar para limpiar los océanos y otras vías y masas de agua. Se organizarán ocho eventos de limpieza de costas en España y Portugal en los que se invitará a los empleados de Siemens Gamesa y a los niños de la zona a participar. Estos ocho eventos podrían llevar a la retirada de 1,5 toneladas de basura y a la limpieza de más de 10 kilómetros de costa.

TANZANIA: Dolphin Village: agua y saneamiento

Junto con el partner local Elimu e.V., se construirá un sistema de recolección de agua de lluvia para su orfanato Dolphin Village en Miono, Tanzania, para aprovechar al máximo la temporada de lluvias y asegurar agua limpia y segura para el orfanato y la aldea en la que se encuentra. También se construirán instalaciones sanitarias para la aldea a fin de prevenir enfermedades relacionadas con las condiciones insalubres. Además, se capacitará a los aldeanos y huérfanos en el uso de los sistemas de agua y saneamiento.

9.3. Iniciativas locales de acción social

Siemens Gamesa anima a los equipos locales a organizar iniciativas de acción social en sus propias comunidades, y los empleados de todo el mundo, por su parte, han mostrado un interés cada vez mayor por el voluntariado para las buenas causas. Estas iniciativas de acción social local se eligen e implementan en base a la Política de Acción Social de la empresa. Las iniciativas de acción social también han cobrado cada vez más fuerza a la hora de desarrollar y ejecutar proyectos de parques eólicos junto con los clientes.

Los siguientes proyectos son una selección de muchos más que se han llevado a cabo en todo el mundo.

9.3.1. América

BRASIL: Centro Comunitario y Cadena Productiva de la yuca

Siemens Gamesa se asoció con el cliente CPFL-Renováveis para apoyar a una comunidad de Patos, en el municipio de Itarema, ampliando su infraestructura de producción de productos de yuca y al mismo tiempo fortaleciendo su proceso de comercialización. El proyecto incluyó la renovación de la «Casa de la Harina», en la que tiene lugar la mayor parte de la producción, la ampliación de un centro comunitario y la adquisición e instalación de nuevos equipos. Se está llevando a cabo una evaluación continua de la idoneidad de los procesos y se ha establecido un sistema de evaluación que supervisa el desarrollo del proyecto. En total, el proyecto beneficia a 120 personas directamente y a más de 2.000 indirectamente.

CANADÁ: Campaña de Juguetes del Ejército de Salvación en Chatham

En Chatham, Ontario, los empleados del Centro de Distribución de Servicios recolectaron juguetes para el Ejército de Salvación local, para ser distribuidos a niños necesitados de la comunidad local. El equipo de Siemens Gamesa en Canadá donó más de 500 dólares canadienses en juguetes.

MÉXICO: Tejiendo el Viento

Iniciada en 2016, Tejiendo el Viento es una empresa pionera con un enfoque social: empodera a las mujeres artesanas y las ayuda a conservar las tradiciones de sus antepasados mediante la venta de bienes y productos acordes con el mercado dinámico y cosmopolita actual. Su objetivo es impulsar el desarrollo sostenible de la comunidad mediante la mejora de los ingresos de las mujeres artesanas en la venta de su artesanía tradicional; sentar las bases para su incorporación al comercio formal y favorecer así el establecimiento de empresas sostenibles que puedan crecer en el país o incluso en el mundo; fortalecer las capacidades técnicas, de gestión y organizativas de los artesanos; y proporcionar una red de diferentes partes interesadas para las mujeres que puedan ayudar a abrir nuevos mercados. La importancia del proyecto se hizo aún más patente cuando un terremoto masivo devastó la región en septiembre de 2017. Siemens Gamesa apoya a Tejiendo el Viento aportando capital inicial y actuando como cliente mediante la compra a esta iniciativa de regalos de empresa y regalos para los empleados. Además, la empresa contribuye a la formación de los artesanos y promueve los negocios y productos entre los propios clientes, empleados y otros agentes públicos de Siemens Gamesa. El primer grupo de siete artesanos indígenas se reunió a principios de 2018. En 2019 se lanzó oficialmente Tejiendo el Viento con 140 mujeres artesanas de 12 comunidades diferentes en cinco municipios de la región.

MÉXICO: Iniciativa de reforestación

En agosto de 2019, 422 voluntarios se reunieron para apoyar una iniciativa de reforestación cerca del volcán Xinantecatl en la Ciudad de México, cerca de nuestro almacén en Arlixco en Puebla y en Santo Domingo Ingenio en Oaxaca. El objetivo del proyecto era impulsar la regeneración del ecosistema en la región, promover la conciencia ecológica y reunir a empleados, familias y miembros de la comunidad. La iniciativa también acogió a un grupo de jóvenes con Síndrome de Down de la comunidad a las actividades de plantación para promover la integración de las personas con discapacidad. Los voluntarios de los tres lugares plantaron en total más de 2,000 árboles en 2,4 hectáreas de tierra. 2019 fue ya el tercer año en que se implementó este proyecto, pero se estrenó con la participación de tres localidades.

MÉXICO: Fondo Amdee

Siemens Gamesa se unió al Fondo Amdee en sus esfuerzos de reconstrucción tras el devastador terremoto de 2017. 22.400 familias de la región de Oaxaca se beneficiaron de la iniciativa que comenzó en 2017 y terminó en septiembre de 2019. Sus principales objetivos eran apoyar la protección de los civiles, reparar la infraestructura dañada y las escuelas públicas dañadas, y ofrecer apoyo psicológico a las víctimas del terremoto. Siemens Gamesa promovió específicamente la formación en respuesta a desastres y equipó a los cuerpos de bomberos locales con nuevos y especializados equipos de seguridad, como un nuevo camión cisterna o equipos de protección personal (EPP). 14 municipios se beneficiaron del apoyo de Siemens Gamesa.

ESTADOS UNIDOS: Ronald McDonald House Charities de Florida Central, EE. UU.

Una Casa Ronald McDonald es un lugar en el que las familias pueden vivir como en su casa sin coste alguno, mientras permanecen cerca de su hijo hospitalizado. La familia puede concentrarse en la salud de su hijo, en lugar de ir de compras, limpiar o cocinar. Sólo en Orlando, las casas Ronald McDonald ya han dado servicio a más de 27.700 familias y atienden a unas 2.500 familias cada año. Alrededor del 90% de los fondos provienen de la comunidad local. Más de 25 empleados de las oficinas de Siemens Gamesa en Orlando se ofrecieron como voluntarios en la Casa Ronald McDonald de Florida Central. Con más de 1.000 USD gastados en ingredientes, los empleados compraron, prepararon y cocinaron una comida caliente para las familias atendidas por la organización. Los empleados también prepararon paquetes de bocadillos y limpiaron las instalaciones.

ESTADOS UNIDOS: Alcance comunitario en Sunnybrook Assisted Living en Fort Madison

Empleados de la fábrica de palas de Fort Madison, Iowa, se ofrecieron como voluntarios en Sunnybrook Assisted Living, una instalación que atiende a personas de la tercera edad. Pasaron tiempo de calidad con los residentes y jugaron con ellos a los bolos en la Wii, y les ayudaron a conocer la vida de un técnico de servicio de Siemens Gamesa mediante unas gafas de realidad virtual. Los residentes quedaron maravillados con la tecnología y la historia de nuestra empresa.

ESTADOS UNIDOS: Jornada comunitaria en Hutchinson

En Hutchinson, Kansas, 17 empleados se unieron a cientos de ciudadanos de Hutchinson en un día de trabajo comunitario. Los voluntarios y familiares de Siemens Gamesa pasaron cuatro horas esparciendo abono en un parque de la ciudad. Además, más de 30 empleados participaron en el desafío #trashtag en el Día de la Tierra recogiendo basura de zanjas y vías fluviales en la ciudad de Hutchinson.

9.3.2. Europa, Oriente Medio y África

DINAMARCA: Donación a DanChurchSocial

Los empleados de la sede danesa de Siemens Gamesa en el puerto de Esbjerg ganaron un premio de seguridad de 5.000 euros y decidieron donarlo a la sucursal local de la organización benéfica DanChurchSocial. Esta organización, gestiona refugios y centros de día y de noche para algunos de los ciudadanos más vulnerables: los sin techo, los pobres y los enfermos, los que sufren de adicciones y los que se encuentran en una situación de extrema soledad. El número de personas sin hogar en Esbjerg es de entre 200 y 300.

EGIPTO: Renovación de la escuela primaria Ras Ghareb

El equipo de proyectos de Siemens Gamesa del parque eólico de Ras Ghareb, cerca del pueblo de Ras Ghareb, se asoció con el cliente Engie para retribuir a la comunidad local. El proyecto financió la renovación de dos aulas, instalaciones sanitarias y el patio de recreo de la escuela primaria de Ras Ghareb, beneficiando a más de 100 niños.

MARRUECOS: Acceso al agua potable en Boujdour

Siemens Gamesa se asoció con la Fundación del Alto Atlas y excavó canales de 520 metros y cuatro pozos e instaló paneles solares para iluminar los puntos de acceso de agua en las proximidades del parque eólico de Aftissat. Más de 700 ganaderos nómadas y sus 188.000 animales de rebaño se beneficiaron del nuevo acceso al agua.

MARRUECOS: Campaña Boujdour Limpia

Siemens Gamesa ha colaborado con la Fundación del Alto Atlas para sensibilizar sobre la protección del medio ambiente mediante talleres educativos sobre la gestión de residuos y la organización de diferentes actividades como la plantación de árboles, la limpieza de playas y la instalación de contenedores de basura. 1.000 estudiantes de 17 escuelas participaron en el programa, se plantaron 450 árboles y más de 100 personas se ofrecieron como voluntarias en el día de limpieza de la playa.

MARRUECOS: Bolsas de comida para el Ramadán

Durante el Ramadán, Siemens Gamesa se asoció con la Asociación les Sourdoués, dedicada a niños y adultos sordos, y donó 1.000 euros para pagar las bolsas de comida durante un mes, beneficiando a 20 familias que viven en Tánger, principalmente a madres solteras con discapacidad o con hijos sordos.

MARRUECOS: Mochilas para el nuevo año escolar en Hjar Nhal, Tánger, bolsas para el Ramadán

Siemens Gamesa donó mochilas y estuches para lápices a la escuela Hjar Nhal Primar, cerca de la fábrica de palas de Tánger. La donación benefició a 200 estudiantes y demuestra el compromiso de la empresa con el apoyo a la educación en las zonas rurales.

SUDÁFRICA: Donación de máquinas de coser

Siemens Gamesa donó máquinas de coser y materiales e hizo una donación monetaria a la Asociación Witzenberg para Personas con Discapacidad (WAPD) en Ceres, Cabo Occidental, cerca del parque eólico de Perdekraal. La WAPD se esfuerza por lograr una sociedad inclusiva en la que las personas con discapacidad sean ciudadanos activos e iguales.

REINO UNIDO: Hull Street Race

Siemens Gamesa fue una de las principales fuerzas detrás de la Carrera urbana de Hull, el primer evento de coches eléctricos con carreteras

cerradas del Reino Unido. La empresa patrocinó a dos de los equipos de la escuela y los empleados ayudaron a los estudiantes a diseñar y construir sus coches. En total, 700 estudiantes, de edades comprendidas entre los 9 y los 24 años, corrieron alrededor del centro de la ciudad de Hull y fueron observados por miles de espectadores. El evento fue organizado en un circuito especialmente creado en el centro de la ciudad por Greenpower Education Trust, una organización benéfica que apoya a los jóvenes para que estudien temas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas) para crear los ingenieros del futuro. La carrera contó con 55 coches eléctricos monoplaza construidos por jóvenes de escuelas, universidades y grupos comunitarios de toda la región de Hull y Humber.

SUDÁFRICA: Donación de un camión de recogida de basura

Nuestro equipo en Sudáfrica también se mantuvo fiel a uno de sus objetivos, que es ayudar al desarrollo de los proveedores y, al mismo tiempo, a la eficiencia de la eliminación de residuos. El equipo donó un camión de recogida de basura a un incipiente empresario que desea participar en el reto de luchar por el medio ambiente y crear un mañana limpio y mejor para la próxima generación, al tiempo que colabora con Siemens Gamesa en las instalaciones del parque eólico sudafricano.

REINO UNIDO: Plantación festiva de árboles en Hull

La reforestación ayuda a hacer frente a la crisis climática. Por este motivo, la fábrica de palas de Siemens Gamesa en Hull celebró el logro del hito de producción de terminar la pala número 500 de 75 metros de longitud, asociándose con el Ayuntamiento de Hull y plantando 500 árboles para ayudar a crear el Bosque del Norte.

REINO UNIDO: Día de voluntariado con Sebastian's Action Trust

Sebastian's Action Trust apoya a las familias de niños gravemente enfermos desde el diagnóstico, pasando por el tratamiento y posteriormente, escuchando y atendiendo sus necesidades no satisfechas. Siemens Gamesa trabajó como voluntario en el Trust in Crowthorne y plantó árboles y cuidados jardines. Los voluntarios también colocaron losas de pavimentación para permitir el acceso de las sillas de ruedas a un cobertizo de macetas.

REINO UNIDO: Visitas escolares con Business in the Community

Siemens Gamesa ha establecido una asociación con Business in the Community en el Reino Unido, en la que más de 20 empleados han asistido a escuelas locales y han comentado sus experiencias con ellos. Esto está ayudando a los niños a aprender información general sobre nuestra apasionante industria y la gama de oportunidades en el sector eólico. También estamos ayudando con habilidades específicas tales como la práctica de preguntas de entrevista que son muy valoradas por los niños.

REINO UNIDO: Visitas escolares con Business in the Community

En colaboración con el Colegio Star of the Sea en North Tyneside, ofrecemos tres talleres al año para niños de 6 a 10 años de edad. Esto implica una serie de actividades que demuestran la importancia de la energía renovable para los niños y las niñas, y cómo pueden ayudar a abordar el cambio climático. El programa está bien arraigado y ahora está en su tercer año. Está proporcionando recursos que ahora están utilizando otros para establecer programas escolares similares en todo el Reino Unido y en todo el mundo.

9.3.3. Asia y Australia

INDIA: Siemens Gamesa Gram Aarogya

Las estadísticas muestran que más del 60% de la población rural de la India no tiene acceso a la atención médica básica, especialmente las mujeres y los ancianos. El proyecto Gram Aarogya de Siemens Gamesa ha sido un compromiso de larga duración, desde 2014, y ha proporcionado de manera continua a las comunidades cercanas a nuestros parques eólicos en las zonas rurales de los estados de Madhya Pradesh y Andhra Pradesh asistencia médica básica, cuidados prenatales adecuados, cuidados oculares y educación sobre las enfermedades estacionales y cómo

evitarlas desde entonces. En 2019, casi 26.000 personas de 28 aldeas se beneficiaron del proyecto.

INDIA: Excelencia académica

La India sigue careciendo de oportunidades educativas adecuadas para los estudiantes de las zonas rurales. El objetivo de los proyectos era dar forma a las competencias académicas y para la vida cotidiana de los estudiantes rurales, proporcionarles la ayuda y la infraestructura educativa necesarias, así como empoderarles con información y conocimientos. A los estudiantes que lo merecían también se les concedieron becas. Concretamente, 600 estudiantes fueron seleccionados para recibir una capacitación de 30 días de la organización no gubernamental Pratham, con sede en Pune, que incluyó experimentos con materiales de basura.

INDIA: De la madera de desecho a los muebles del colegio

Siemens Gamesa apoyó un proyecto de formación en carpintería de indígenas que viven en las inmediaciones de la fábrica de Mamandur, en las afueras de Chennai, y que consiste en transformar los restos de madera en mobiliario escolar. Esto fomenta la educación y contribuye a aumentar el número de estudiantes rurales que de otra manera tendrían difícil acceso a la infraestructura educativa adecuada y a la comodidad en las aulas. El proyecto se puso en marcha en 2012 y desde entonces ha formado y empleado a más de 130 personas. En 2019, 510.000 kilogramos de madera de desecho se convirtieron en 2.550 juegos de bancos y pupitres y se donaron a 90 escuelas cercanas a las instalaciones de parques eólicos de Siemens Gamesa de toda la India.

INDIA: Empoderamiento de las mujeres

Los objetivos del proyecto, que Siemens Gamesa apoyó en 2019, eran organizar a las mujeres de comunidades desfavorecidas en grupos de autoayuda, cuyos miembros participarían en microempresas viables y, al mismo tiempo, recibirían formación profesional y apoyo para ganarse la vida. Los miembros de los grupos también recibirían microcréditos de instituciones financieras y formarían un sindicato para aumentar las oportunidades de disponer de medios de vida sostenibles. 7.500 mujeres de 60 aldeas de los estados de Maharashtra, Karnataka y Madhya Pradesh se organizaron en 600 grupos de autoayuda. Recibieron capacitación en actividades de ahorro y crédito y se les animó a crear una empresa para generar unos ingresos adicionales para la familia. La mayoría de las empresas se centraron en la cría de ganado lechero y caprino.

Anexo I - Análisis de materialidad

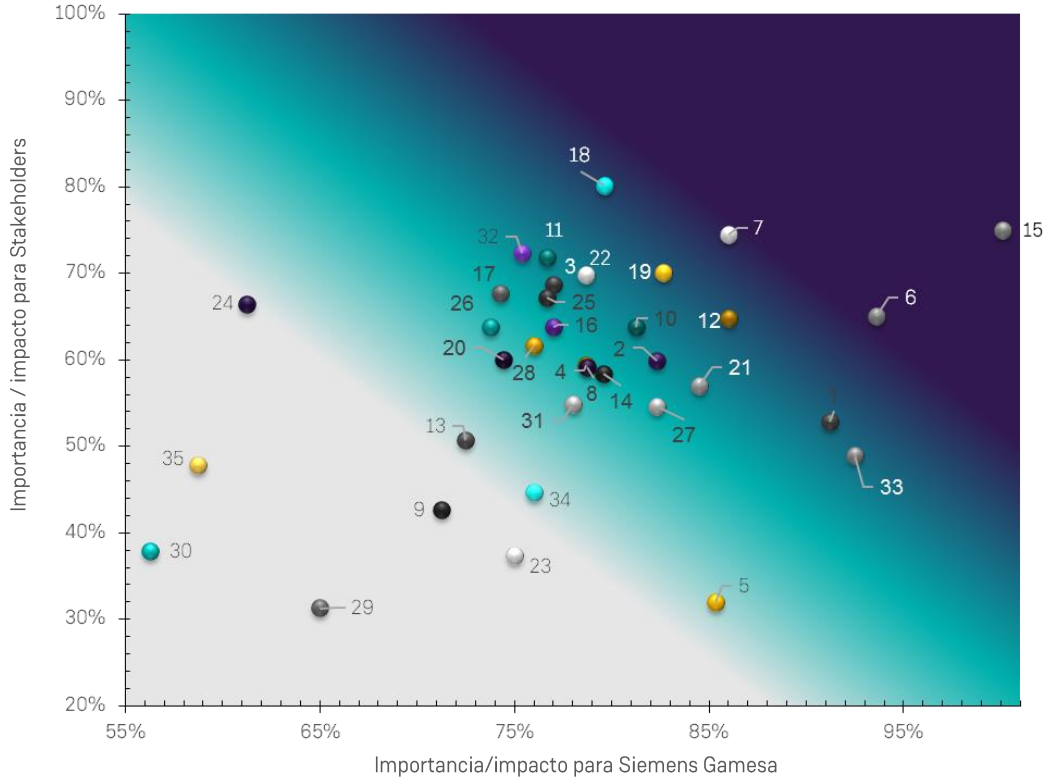


Table 56 - Aspectos materiales

Aspectos materiales [14]	
15	Salud y seguridad
6	Ética, integridad y lucha contra la corrupción
7	Cumplimiento normativo
12	Igualdad de oportunidades, diversidad y no discriminación
21	Derechos humanos
19	Relación de comunidades y medio ambiente
10	Entorno de las energías renovables
2	Gestión de riesgos y Oportunidades
18	Programas e inversión en I+D+i
22	Prácticas de aprovisionamiento y evaluación de RSC de proveedores
3	Gobierno Corporativo
16	Satisfacción de los empleados
25	Estrategia de emisiones de GEI y cambio climático
11	Formación, desarrollo profesional y empleabilidad

Table 57 - Aspectos materiales futuros

Aspectos materiales futuros [14]	
33	Satisfacción del cliente
1	Modelo de negocio y estrategia
27	Gestión de riesgos e impactos ambientales
14	Atracción y retención de talento
8	Gestión y desempeño económico
4	Compromiso externo con los grupos de interés
31	Programas para reducir el impacto ambiental de las actividades de la empresa
34	Privacidad y seguridad de la información
28	Gestión de residuos
32	Uso eficiente de los recursos (materiales, energía, agua, etc.)
20	Acción social e inversión
17	Impacto del ciclo de vida de los productos y servicios
26	Sistemas de gestión ambiental y certificaciones
13	Conciliación y otros beneficios sociales

Table 58 - Aspectos no materiales

Aspectos no materiales [7]	
5	Relaciones con los inversores
23	Seguridad del suministro
9	Impactos económicos directos e indirectos
29	Gastos e inversiones ambientales
24	Gestión del impacto en la biodiversidad
35	Mecanismos de reclamación
30	Uso del suelo

Anexo II - Principales ubicaciones de Siemens Gamesa

Table 59 – Principales ubicaciones

País	Dirección	Población	Teléfono	Uso principal
África				
Egipto	Road 218, Degla-Maadi	11431 Cairo	+202 25211048	Ventas; Servicio
Marruecos	Anfa Place, Centre d´Affaires "Est", RDC Boulevard de la Corniche	Casablanca	+212 5 22 67 68 01	Ventas; Servicio
Marruecos	Tanger Automotive City Lot B, La Ville Nouvelle Cherafate	Tánger		Fábrica
Sudáfrica	Janadel Avenue 300, Halfway Gardens	Johannesburgo	+27 (11) 652 2148	Ventas; Servicio
Asia-Pacífico				
Australia	Herring Road 160, Macquarie Park	2113 Sydney		Ventas; Servicio
China	Guanghua Road, Chaoyang District	100020 Beijing	+86 (10) 5789 0899	Ventas; Servicio
China	1333 Miaoxiang Rd, Lingang New Town	201306 Shanghai		Fábrica
China	Dalian Road 500, Yangpu District	Shanghai		Ventas; Servicio
China	8 Chuangxin 4th Rd, Xiqing Qu	300384 Tianjin		Fábrica
India	Keonics 84, Hosur Road, Electronic City	560100 Bangalore		Ventas; Servicio; I+D
India	#334, Sholinganallur	600119 Chennai	+91 44 39242424	Ventas; Servicio
India	Redhills, Vadagarai	600066 Chennai		Fábrica
India	# 3a, Phase III, Halol G I D C	389350 Halol		Fábrica
India	Theni Highway, Kanchipuram, Bukkathurai	603308 Mamandur		Fábrica
Japón	1 Chome 11-1, Shinagawa-ku, Osaki	141 0032 Tokyo	+81 (3) 3493-6378	Sales; Service
Corea	Hangang daero 416, Namdaemoon-ro, Jung-gu	Seúl	+82 (2) 6270 4800	Sales; Service
Filipinas	Dela Rosa Street 676, Legazpi Village, Makati	1229 Makai City	+63 2 729 7221	Ventas; Servicio
Singapur	MacPherson Road 60	348615 Singapur	+65 6490 6004	Sales; Service
Sri Lanka	51 Negombo-Colombo Main Road, Negombo	Kurana	+94 312235890	Sales; Service
Taiwán	Songjiang Road 126, Zhongshan District	10491 Taipei		Ventas; Servicio
Tailandia	North Sathorn Road 98, Khwaeng Silom	10500 Bangkok	+66 2 105 6300	Ventas; Servicio
Vietnam	29 Le Duan Street, Ben Nghe, Quận 1	Ho Chi Minh City	+84 28 35207713	Ventas; Servicio
Europa				
Austria	Siemensstraße 90	1210 Vienna	+43 51707 0	Ventas; Servicio
Bélgica	Guido Gezellestraat 123, Beersel	1654 Huizingen	+32 2 536 2111	Ventas; Servicio
Croacia	Heinzelova 70 A	10000 Zagreb	+385 (1) 6105 494	Ventas; Servicio
Dinamarca	Assensvej 11	9220 Aalborg		Fábrica
Dinamarca	Borupvej 16	7330 Brande	+45 9942 2222	Ventas; Servicio; I+D; Fábrica
Dinamarca	Fiskergade 1	7100 Vejle		Ventas; Servicio
Francia	Avenue des Fruitiers 40, Saint-Denis	93200 Paris		Ventas; Servicio
Alemania	An der Baumroenne 4	27472 Cuxhaven		Fábrica
Alemania	Beim Strohhause 17-31	20097 Hamburgo		Ventas; Servicio
Grecia	Adrianeiou Street 9	11525 Athens	+30 2106753300	Ventas; Servicio
Hungría	Gizella út 51-57	1143 Budapest	+36 (1) 471 1410	Ventas; Servicio
Irán	Taleqani street 349, District 6	1593643311 Tehran	+98 (21) 8518 1	Ventas; Servicio
Irlanda	Old Finglas Road 11, Glasnevin	Dublin		Ventas; Servicio
Italia	Via Vipiteno 4	20128 Milan	+39 022 431	Ventas; Servicio
Países Bajos	Prinses Beatrixlaan 800	2595 BN Den Haag	+31 (70) 333 2712	Ventas; Servicio

País	Dirección	Población	Teléfono	Uso principal
Noruega	Østre Aker vei 88	0596 Oslo		Ventas; Servicio
Polonia	Zupnicza Street 11	03-821 Warsaw	+48 (22) 870 9000	Ventas; Servicio
España	Calle Diego de Ágreda	42100 Agreda		Fábrica
España	Poligono Industrial Aoiz, Carretera AR-3	31430 Aoiz		Fábrica
España	Parque Industrial de As Somozas	15568 As Somozas		Fábrica
España	Calle Ramirez de Arellano 37	28034 Madrid		Ventas; Servicio, I+D
España	2-168 Calle Soto Aizoáin 56	31013 Pamplona		Servicio; I+D
España	Parque Tecnológico de Bizkaia, Edificio 222	48170 Zamudio		Ventas; Servicio, I+D
Suecia	Johanneslundsvägen 12, Habo	194 61 Upplands Vaesby	+46 (8) 728 1000	Servicio; I+D
Turquía	Yakacık caddesi 111	34870 Istanbul	+90 (216) 459 2000	Servicio; I+D
Reino Unido	Sir William Siemens Way, Alexandra Dock (West)	Hull HU9 1TA		Fábrica
Reino Unido	Sir William Siemens Square, Frimley, Camberley	Frimley GU16 8QD		Fábrica
Reino Unido	Quicksilver Way 9b	Newcastle NE27 0QQ		Service

América del Norte

Canadá	North Service Road East 1577	L6H 1A7 Oakville	+1 905-465-8000	Servicio; I+D
Estados Unidos	Walnut Street 315	80302 Boulder		Ventas; Servicio, I+D
Estados Unidos	Highway 61 2591	52627 Fort Madison		Fábrica
Estados Unidos	Commerce Street 1000	67501 Hutchinson		Fábrica
Estados Unidos	Quadrangle Boulevard 3501	32817 Orlando		Servicio; I+D

Sudamérica

Brasil	Rua dos Polimeros, Camaçari	42810-400 Camaçari		Fábrica
Brasil	Av. Nações Unidas, 8501, Pinheiros	05425-070 Sao Paulo	+55 (11) 3096-4444	Servicio; I+D
Chile	Avenida Presidente Riesco 5335, Las Condes	7550000 Santiago de Chile		Servicio; I+D
México	Paseo de la Reforma 505, Cuahutemoc	06500 Ciudad de México	+52 55 50179700	Servicio; I+D

Anexo III – Indice de Estado de información no financiera

Índice de contenidos exigido por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, sobre información no financiera y diversidad.

Tabla 60 – Información general

Ámbito	Sub-categoría	Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio: - Entorno empresarial - Organización y estructura - Mercados en los que opera - Objetivos y estrategias	- GRI 102-1 Nombre de la organización	9	
		- GRI 102-2 Actividades marcas, productos y servicios	11	
		- GRI 102-3 Localizacion sede central	9	
		- GRI 102-4 Localización de operaciones	9	
		- GRI 102-6 Mercados servidos	11	
		- GRI 102-7 Principales magnitudes	10	
Políticas y resultados de estas políticas	Descripción de las políticas aplicadas por el grupo, así como los resultados de dichas políticas, incluidos los indicadores clave de los resultados no financieros pertinentes.	- GRI 103 Enfoque de gestión de cada ámbito	20	
Riesgos a corto, medio y largo plazo	Principales riesgos relacionados con estas cuestiones y relacionados con las actividades del grupo, incluyendo, cuando sean relevantes y proporcionados, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en estas áreas.	- GRI 103 Enfoque de gestión de cada ámbito	16	
		- GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	16	

Tabla 61 - Cuestiones medioambientales

Ámbito	Sub-categoría	Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Gestión medio-ambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	- GRI 103 Enfoque de gestión medioambiental - GRI 102-11 Enfoque o principio de precaución	59	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		59	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		59	
	Aplicación del principio de precaución		59	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		60	
Polución - Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	- Marco interno de reporte	60; 66	La contaminación lumínica no se considera un aspecto material para Siemens Gamesa
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	- GRI 103: Enfoque de gestión de residuos / economia circular - GRI 306-2 Residuos por tipo y medio de tratamiento	66; 71	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	- Marco interno de reporte	68	Los residuos de alimentos no son un problema de material en Siemens Gamesa
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	- GRI 303-1 Captación de agua por fuente	67	
	Consumo de materias primas	- GRI 103: Enfoque de gestión de materiales - GRI 301-1 Materiales usados por peso o volumen	64	
	Consumo, directo e indirecto, de energía y medidas para mejorar la eficiencia energética y uso de energias renovables	- GRI 103: Enfoque de gestión de energía - GRI 302-1 Consumo de energía en la organización	64	
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas, incluyendo el uso de los productos y servicios que produce	- GRI 103: Enfoque de gestión de emisiones - GRI 305-1 Emisiones directas (Scope 1) - GRI 305-2 Emisiones indirectas (Scope 2)	65; 65	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	- GRI 103: Enfoque de gestión de emisiones	62	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	- GRI 103: Enfoque de gestión de emisiones	62	
Biodiversity	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	- GRI 103: Enfoque de gestión de biodiversidad - GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios sobre la biodiversidad	72	

Tabla 62 – Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbito	Sub-categoría	Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	- GRI 103: Enfoque de gestión de empleo - GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores - GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	11	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	- Datos internos vinculados al protocolo del sistema SAP	42	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	- GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores - GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	42	Los datos de contratos son número total a fecha de fin de ejercicio, no promedio.
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	- GRI 401-1: Nuevas contrataciones y rotación de empleados	43	
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	- GRI 405-2: Relación entre el sueldo base y la remuneración de las mujeres y los hombres	43; 51	
	Brecha salarial, remuneración para empleos iguales o similares en la sociedad	- GRI 103: Enfoque de gestión de empleo - GRI 405-2: Relación entre el sueldo base y la remuneración de las mujeres y los hombres	51	
	Remuneración media de los consejeros por sexo	- Marco interno de reporte	26	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	- Marco interno de reporte	40	
	Empleados con discapacidad	- Marco interno de reporte	47	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	- Marco interno de reporte	41	
	Número de horas de absentismo	- Marco interno de reporte	55	Las horas de absentismo reflejan los días perdidos por accidentes con baja por enfermedad. Los datos se dan en días, ya que el sistema no permite tal cálculo.
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	- GRI 103: Enfoque de gestión de empleo	46	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	- GRI 103: Enfoque de gestión de empleo	52	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	- Marco interno de reporte	55	No se puede proporcionar un desglose de los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo por género porque los sistemas no están preparados para proporcionar esta información.
Relaciones laborales	Organización del diálogo social	- GRI 103: Enfoque de gestión de relaciones empresa/trabajador	44	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	- GRI 102-41 Convenios colectivos de trabajo	45	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	- Marco interno de reporte	45	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	- GRI 103: Enfoque de gestión de formación / educación	44	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	- GRI 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	44	Las horas de formación no se indican por categorías profesionales. Los sistemas no están preparados para proporcionar esta información

Ámbito	Sub-categoría	Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	- GRI 103: Enfoque de gestión de diversidad, igualdad y no discriminación	46	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		46	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		47	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad		46	

Tabla 63 – Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbito	Sub-categoría	Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos . Prevención de los riesgos de violación de los derechos humanos y, cuando proceda, medidas para mitigar, gestionar y reparar los posibles abusos cometidos.	- GRI 103: Enfoque de gestión de la evaluación de los derechos humanos + libertad de asociación y negociación colectiva + trabajo infantil + trabajo forzoso u obligatorio - GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de comportamiento - GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento e inquietudes sobre la ética	9; 26; 31; 30	
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	- Marco interno de reporte	32	
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	- GRI 103: Enfoque de gestión y evaluación de la no discriminación - GRI 407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva puede estar en peligro	30	

Table 64 -Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbito	Sub-categoría	Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	- GRI 103: Enfoque de gestión evaluación de la no discriminación - GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de comportamiento - GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento e inquietudes sobre la ética	29	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	- Marco interno de reporte	30	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	- Marco interno de reporte	79	

Table 65 – Información sobre la sociedad

Ámbito	Sub-categoría	Marco de reporting	Referencia	Comentarios / Razón de la omisión
Compromiso con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	- GRI 103 Enfoque de gestión de las comunidades locales + impactos económicos indirectos - GRI 102-43 Enfoque de la participación de los grupos de interés	16	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio		78	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos		78	
	Acciones de asociación o patrocinio	- GRI 102-12 Iniciativas externas - GRI 102-13 Pertenencia a asociaciones	38	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	- GRI 103 Enfoque de gestión de las prácticas de aprovisionamiento - GRI 102-9 Cadena de suministro - GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y acciones desarrolladas - GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y actuaciones realizadas	73	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontra-tistas de su responsabilidad social y ambiental		74	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados.		75	
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	- GRI 103 Enfoque de gestión de la Seguridad y Salud Gestión en clientes + Marketing y etiquetado + Privacidad del cliente	71	
	Sistemas de reclamación		32	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas		103	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	- Datos internos vinculados al protocolo del sistema SAP	36	
	Impuestos sobre beneficios pagados	- Datos internos vinculados al protocolo del sistema SAP	37	
	Subvenciones públicas recibidas	- Datos internos vinculados al protocolo del sistema SAP	37	

Anexo IV - Índice de contenidos GRI

Contenidos básicos generales [102-55]

GRI 101 Fundamentos 2016 (Nota: no requiere divulgación de información)

GRI 102 Contenidos generales

Estándar GRI	Equivalente GRI 4	Página / Referencia	Comentario	Evaluación externa	Descripción
Perfil de la Organización					
102-1	G4-3	9	-	✓	Nombre de la organización
102-2	G4-4	11	-	✓	Actividades, marcas, productos y servicios
102-3	G4-5	9	-	✓	Ubicación de la sede central
102-4	G4-6	9	-	✓	Países en los que se desarrollan actividades relevantes
102-5	G4-7	10	-	✓	Régimen de propiedad y forma jurídica.
102-6	G4-8	11	-	✓	Mercados servidos
102-7	G4-9	10	-	✓	Tamaño de la organización
102-8	G4-10	11	-	✓	Información sobre empleados y otros trabajadores
102-9	G4-12	73	-	✓	Cadena de suministro
102-10	G4-12	74	-	✓	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro
102-11	G4-14	59	-	✓	Enfoque del principio de precaución
102-12	G4-15	14	-	✓	Principios o iniciativas externas subscritas o adoptadas
102-13	G4-16	38	-	✓	Asociaciones a las que se pertenece
Estrategia					
102-14	G4-1	4	-	✓	Declaración del responsable principal de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordar dicha cuestión.
102-15	G4-2	16	-		Principales impactos, riesgos y oportunidades
Ética e integridad					
102-16	G4-56	9	-	✓	Valores, principios, estándares y normas de comportamiento como los códigos de conducta
102-17		26	-	✓	Procedimientos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita
Perfil de la Organización					
102-18	G4-34	24	-	✓	Estructura de gobierno
102-19	G4-35	25	-	✓	Delegación de autoridad del máximo órgano de gobierno a alta dirección
102-20	G4-36	26	-	✓	Cargos ejecutivos con responsabilidad económica, social y ambiental
102-21	G4-37	103	Nota 3	✓	Procesos de consulta entre los grupos de interés y Consejo de Administración
102-22	G4-38	24	-	✓	Composición del máximo órgano de gobierno

102-23	G4-39	103	Nota 4	✓	Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa un cargo ejecutivo y las razones para ello
102-24	G4-40	103	Nota 5	✓	Selección y nombramiento de los miembros del máximo órgano de gobierno
102-25	G4-41	103	Nota 6	✓	Procedimientos para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno
102-26	G4-42	22	-	✓	Funciones del máximo órgano de gobierno y de la alta dirección en el desarrollo, aprobación y actualización de la misión, valores, estrategias, políticas y objetivos
102-27	G4-43	103	Nota 7	✓	Conocimiento del máximo órgano de gobierno sobre aspectos económicos, ambientales y sociales
102-28	G4-44	103	Nota 8	✓	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno
102-29	G4-45	103	Nota 9	✓	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión del desempeño económico, ambiental y social asó como, su papel en la aplicación de los procesos de debida diligencia y en las consultas a los grupos de interés
102-30	G4-46	103	Nota 9	✓	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la eficacia de la gestión de riesgos y oportunidades en los aspectos económicos, ambientales y sociales
102-31	G4-47	103	Nota 9	✓	Frecuencia de supervisión del máximo órgano de gobierno de los impactos, riesgos y oportunidades en los aspectos económicos, sociales y ambientales
102-32	G4-48	7	-	✓	Funciones del máximo órgano de gobierno en la elaboración del Informe de sostenibilidad
102-33	G4-49	103	Nota 3	✓	Procedimientos para comunicar asuntos de crucial interés al máximo órgano de gobierno
102-34	G4-50	103	Nota 10	✓	Asuntos de crucial interés comunicados al máximo órgano de gobierno
102-35	G4-51	103	Nota 11	✓	Política de remuneración
102-36	G4-52	103	Nota 11	✓	Proceso de determinación de las retribuciones
102-37	G4-53	103	Nota 12	✓	Cómo se han tenido en cuenta las expectativas de los grupos de interés en relación con las políticas retributivas
102-38	G4-54	26	-		Coeficiente de compensación total anual
102-39	G4-55	26	-		Aumento porcentual de la relación de compensación total anual

Perfil de la Organización

102-18	G4-34	24	-	✓	Estructura de gobierno
102-19	G4-35	25	-	✓	Delegación de autoridad del máximo órgano de gobierno a alta dirección
102-20	G4-36	26	-	✓	Cargos ejecutivos con responsabilidad económica, social y ambiental
102-21	G4-37	103	Nota 3	✓	Procesos de consulta entre los grupos de interés y Consejo de Administración
102-22	G4-38	24	-	✓	Composición del máximo órgano de gobierno

Participación de los grupos de interés

102-40	G4-24	20	-	✓	Grupos de interés vinculados con la organización
102-41	G4-11	45	-	✓	Convenios de negociación colectiva
102-42	G4-25	20	-	✓	Identificación y selección de los grupos de interés
102-43	G4-26	20	-	✓	Enfoque adoptado para la relación con los grupos de interés
102-44	G4-27	21	-	✓	Cuestiones clave surgidas a raíz de la participación de grupos de interés

Práctica de información

102-45	G4-17	7	-	✓	Entidades incluidas en la consolidación financiera y en el ámbito del informe
102-46	G4-20	7	-	✓	Definición del contenido del informe y límites del tema
102-47	G4-18	21	-	✓	Lista de temas materiales
102-48	G4-22	7	-	✓	Reformulación de información facilitada en informes anteriores
102-49	G4-23	6	-	✓	Cambios en los informes
102-50	G4-28	6	-	✓	Periodo cubierto por el informe
102-51	G4-29	Nov-18	-	✓	Fecha del informe anterior más reciente
102-52	G4-30	Anual	-	✓	Ciclo de presentación del informe
102-53	G4-31	107	-	✓	Punto de contacto para cuestiones relativas al informe
102-54		7	-	✓	Declaración del informe de acuerdo con los estándares GRI
102-55	G4-32	97	-	✓	Índice del contenido del GRI
102-56	G4-33	103	Nota 1	✓	Revisión externa

GRI 103 Enfoque de gestión

Estándar GRI	Equivalente GRI 4	Página / Referencia	Comentario	Evaluación externa	Descripción
103-1	-	-	-	✓	Explicación del tema material y sus límites
103-2	-	-	-	✓	El enfoque de gestión y sus componentes
103-3	-	-	-	✓	Evaluación del enfoque de gestión

GRI 200 Temas económicos

Estándar GRI	Equivalente GRI 4	Página / Referencia	Comentario	Evaluación externa	Descripción
GRI 201 Desempeño económico					
201-1	G4-EC1	11	-		Valor económico directo generado y distribuido
201-2	G4-EC2	103	Nota 14	-	Consecuencias económicas y otros riesgos derivados del cambio climático
201-3	G4-EC3	49	-	-	Obligaciones por planes de beneficios definidos y otros planes de jubilación
201-4	G4-EC4	37	-	✓	Ayudas económicas otorgadas por los gobiernos
GRI 202 Presencia en el mercado					
202-1	G4-EC5	103	Nota 13	-	Relación entre el salario inicial y el salario mínimo local
202-2	G4-EC6	103	Nota 2	-	Proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local
GRI 203 Impactos económicos indirectos					
203-1	G4-EC7	103	Nota 2	-	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados
203-2	G4-EC8	103	Nota 2	-	Impactos económicos indirectos significativos
GRI 204 Prácticas de adquisición					
204-1	-	74	-	✓	Porcentaje de gasto que corresponde a proveedores locales
GRI 205 Lucha contra la corrupción					
205-1	G4-SO3	29	-	✓	Unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos de corrupción
205-2	G4-SO4	31	-	-	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción
205-3	G4-SO5	32	-	✓	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas
GRI 206 Competencia desleal					
206-1	G4-SO7	30	-	✓	Demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia

GRI 300 Temas ambientales

Estándar GRI	Equivalente GRI 4	Página / Referencia	Comentario	Evaluación externa	Descripción
GRI 301 Materiales					
301-1	G4-EN1	64	-	✓	Materiales utilizados, por peso y volumen
301-2	G4-EN2	103	Nota 2	-	Porcentaje de materiales utilizados que son materiales reciclados.
301-3		103	Nota 2	-	Productos recuperados y sus materiales de embalaje
GRI 302 Energía					
302-1	G4-EN3	64	-	✓	Consumo energético interno
302-2	G4-EN4	-	-	-	Consumo energético externo
302-3	G4-EN5	64	-	✓	Intensidad energética
302-4	G4-EN6	69	-	✓	Reducción del consumo energético
302-5	G4-EN7	69	-	✓	Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios
GRI 303 Agua					
303-1	G4-EN8	67	-	✓	Captación total de agua según la fuente
303-2	G4-EN9	67	-	✓	Fuentes de agua afectadas significativamente por la captación de agua
303-3	G4-EN10	67	-	✓	Agua reciclada y reutilizada
GRI 304 Biodiversidad					
304-1	G4-EN11	72	-	-	Instalaciones en áreas protegidas y o en áreas no protegidas con gran valor de biodiversidad
304-2	G4-EN12	72	-	✓	Impactos en la biodiversidad derivados de actividades, productos o servicios
304-3	G4-EN13	103	Nota 2	-	Hábitats protegidos o restaurados
304-4	G4-EN14	72	-	✓	Especies en la lista roja de IUCN y en listados nacionales afectadas por operaciones
GRI 305 Emisiones					
305-1	G4-EN15	65	-	✓	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1)
305-2	G4-EN16	65	-	✓	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (Alcance 2)
305-3	G4-EN17	65		✓	Otras emisiones indirectas de gases efecto invernadero (Alcance 3)
305-4	G4-EN18	66	-	✓	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero
305-5	G4-EN19	69	-	✓	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero
305-6	G4-EN20	66	-	✓	Emisiones de sustancias que agotan el ozono
305-7	G4-EN21	103	Nota 2	-	NOx, SOx y otras emisiones significativas
GRI 306 Efluentes y residuos					
306-1	G4-EN22	67	-	✓	Vertido total de agua, según su calidad y destino
306-2	G4-EN23	66	-	✓	Peso total de los residuos según tipo y método de tratamiento
306-3	G4-EN24	68	-	-	Número total y volumen de los vertidos accidentales más significativos
306-4	G4-EN25	103	Nota 17	-	Transporte de residuos peligrosos
306-5	G4-EN26	67	-	✓	Masas de agua y hábitats afectados por vertidos y escorrentía
GRI 307 Cumplimiento ambiental					
307-1	G4-EN29	103	Nota 16	✓	Incumplimiento de las leyes y reglamentos ambientales.
GRI 308 Evaluación ambiental de los proveedores					
308-1	G4-EN32	75	-	-	Nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales
308-2	G4-EN33	75	-	✓	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas al respecto

GRI 400 Temas sociales

Estándar GRI	Equivalente GRI 4	Página / Referencia	Comentario	Evaluación externa	Descripción
GRI 401 Empleo					
401-1	G4-LA1	43	-	✓	Nuevas contrataciones y rotación de empleados
401-2	G4-LA2	47	-	-	Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada
401-3	G4-LA3	47	-	-	Permiso de paternidad
GRI 402 Relaciones trabajador - empresa					
402-1	G4-LA4	45	-	✓	Plazos mínimos de preaviso en caso de cambios operativos
GRI 403 Salud y seguridad en el trabajo					
403-1	G4-LA5	53	-	-	Representación de los trabajadores en los comités formales conjuntos de salud y seguridad dirección - trabajadores
403-2	G4-LA6	55	-	-	Tipos de accidentes e índices de accidentes, enfermedades profesionales, días de baja laboral, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo. días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo.
403-3	G4-LA7	56	-	-	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad
403-4	G4-LA8	103	Nota 2	-	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con los sindicatos
GRI 404 Formación y educación					
404-1	G4-LA9	44	-	✓	Promedio de horas de formación por empleado y año
404-2	G4-LA10	44	-	✓	Programas para mejorar la capacitación de los empleados y programas de asistencia a la transición
404-3	G4-LA11	103	Nota 2	-	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y de desarrollo profesional
GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades					
405-1	G4-LA12	47	-	✓	Diversidad de órganos de gobierno corporativo y empleados
405-2	G4-LA13	51	-	✓	Relación entre el salario base y la retribución de los hombres con respecto a las mujeres
GRI 406 No discriminación					
406-1	G4-HR3	46	-	-	Incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas
GRI 407 Libertad de asociación y negociación colectiva					
407-1	G4-HR4	45	-	✓	Actividades y proveedores identificados en los que el derecho a la libertad de asociación y a los convenios colectivos puedan estar amenazados
GRI 408 Trabajo infantil					
408-1	G4-HR5	103	Nota 2	-	Centros de actividad y proveedores identificados que tengan riesgo significativo de incidentes de exploración infantil
GRI 409 Trabajo forzoso u obligatorio					
409-1	G4-HR6	103	Nota 2	-	Operaciones y proveedores en riesgo significativo de incidentes de trabajo forzado u obligatorio
GRI 410 Prácticas en materia de seguridad					

410-1	G4-HR7	103	Nota 2	-	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos

GRI 411 Derechos de los pueblos indígenas

411-1	G4-HR8	103	Nota 2	-	Incidentes de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas

GRI 412 Evaluación de los derechos humanos

412-1	G4-HR9	30	-	-	Operaciones sujetas a exámenes o evaluaciones de impacto en materia de derechos humanos
412-2		31		-	Formación a personal en políticas o procedimientos de derechos humanos
412-3		103	Nota 20	-	Contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos

GRI 413 Comunidades locales

413-1	G4-SO1	78	-	✓	Programas de desarrollo, evaluaciones de impactos, procesos de participación de las comunidades locales
413-2	G4-SO2	38	-	-	Impactos negativos significativos sobre las comunidades locales

GRI 414 Evaluación social de los proveedores

414-1	G4-SO9	75	-	-	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios sociales
414-2	G4-SO10	75	-	✓	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas adoptadas

GRI 415 Política pública

415-1	G4-SO6	-	No registrado	-	Contribuciones políticas

GRI 416 Salud y seguridad de los clientes

416-1	G4-PR1	57	-	-	Evaluación de los impactos en la salud y la seguridad de las categorías de productos y servicios
416-2	G4-PR2	103	Nota 18	✓	Incidentes de incumplimiento en relación con los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad

GRI 417 Marketing y etiquetado

417-1	G4-PR3	103	Nota 21	✓	Requisitos para la información y el etiquetado de productos y servicios
417-2	G4-PR4	103	Nota 18	✓	Incidentes por incumplimiento de regulación y códigos voluntarios relativos a la información y etiquetado de productos y servicios
417-3	G4-PR7	103	Nota 18	✓	Incidentes de incumplimiento en relación con las comunicaciones de marketing

GRI 418 Privacidad del cliente

418-1	G4-PR8	103	Nota 18	✓	Reclamaciones fundamentadas sobre violación de la privacidad y fuga de datos de clientes

GRI 419 Cumplimiento socioeconómico

419-1	G4-PR9	103	Nota 16	✓	Incumplimiento de leyes y regulaciones en el ámbito social y económico

Notas incluidas en el índice GRI

[Nota 1]: El informe de verificación de EY, a diferencia de años anteriores, no puede formar parte integrante del Estado de Información No Financiera (EINF) y no se puede adjuntar al propio EINF. Este documento de verificación es independiente y se genera tras el cierre de auditoría. El razonamiento es el mismo que en auditoría financiera, el informe de auditoría no forma parte de los estados financieros.

[Nota 2]: No ha sido posible comunicar datos consolidados para el nuevo Grupo al final del período del informe. La Empresa está trabajando tanto en los procesos de gestión como a nivel de sistemas para proporcionar estos datos en futuros ciclos de información.

[Nota 3]: El Reglamento de la Junta General de Accionistas, establece las normas: (a) de constitución y funcionamiento de la Junta General de Accionistas de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.; y (b) para el ejercicio por los accionistas de los derechos de información, asistencia, voz, voto y cualesquiera otros que legalmente les correspondan. Dicho Reglamento forma parte de las Normas de Gobierno Corporativo de la Sociedad. [Enlace]. Además, la Empresa cuenta con la Oficina de Información al Accionista que diariamente atiende a los accionistas respondiendo a las cuestiones que le son planteadas. La citada oficina está coordinada por el Departamento de Relaciones con los Inversores. Los accionistas pueden hacer preguntas por teléfono, correo postal o electrónico. Las diferentes direcciones y números se publican en el sitio web de la Empresa.

[Nota 4]: El Presidente del máximo órgano de gobierno no es también el funcionario ejecutivo. El Presidente es el máximo responsable del buen funcionamiento del Consejo de Administración.

[Nota 5]: Los procedimientos de selección, nombramiento, reelección, evaluación y cese de los consejeros, así como los de los órganos competentes, los procedimientos a seguir y los criterios a emplear en cada uno de ellos, se exponen en el apartado C.1.19 del Informe Anual de Gobierno Corporativo 2019.

[Nota 6]: El Informe Anual de Gobierno Corporativo de 2019, en su apartado D.6 describe los mecanismos implementados para detectar, determinar y resolver cualquier conflicto de interés entre la Compañía o su Grupo, y sus directores, ejecutivos o accionistas importantes.

[Nota 7]: Indicado en el Reglamento del Consejo de Administración [Enlace]

[Nota 8]: Indicado en los apartados C.1.20 y C.1.20 bis del Informe Anual de Gobierno Corporativo de 2019

[Nota 9]: Indicado en el apartado E del Informe Anual de Gobierno Corporativo de 2019.

[Nota 10]: El Consejo de Administración de Siemens Gamesa conoce de los asuntos de su competencia tal y como se detallan en el artículo 7 del Reglamento del Consejo de Administración [Enlace].

[Nota 11]: La normativa de la Empresa que regula la remuneración de los miembros del Consejo de Administración se encuentra recogida en Estatutos de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. [Enlace], y en el Artículo 29 del Reglamento del consejo de Administración [Enlace]. Se puede acceder a información adicional a través de las Cuentas Anuales Consolidadas de Siemens Gamesa Renewable Energy S.A. y sus filiales correspondientes al periodo finalizado el 30 de septiembre de 2019. Véase también el Informe Anual de Retribuciones de los miembros del Consejo de Administración 2019 para detalles cuantitativos y cualitativos.

[Nota 12]: El Informe Anual sobre la retribución de los miembros del Consejo de Administración se somete anualmente a votación consultiva en el seno de la Junta General de Accionistas de la Sociedad. De acuerdo con la legislación vigente, se detalla la política de retribuciones del ejercicio en curso y del ejercicio anterior, incluyendo la retribución individual de cada consejero.

En la Junta General de Accionistas de la Sociedad celebrada el 27 de marzo de 2019, el informe fue aprobado con el 99,38% de los votos a favor, el 0,49% en contra y el 0,12% abstenciones.

[Nota 13]: En el momento de la elaboración del presente informe, no ha sido posible agregar la información relativa a las remuneraciones o a los incrementos anuales debido a la reciente fusión del nuevo Grupo. Aunque los datos específicos relacionados con la compensación son confidenciales, aplicaremos un enfoque global en los siguientes períodos de presentación de informes. En general, cumplimos con la normativa local, las leyes y la ética empresarial en general. Esto incluye la normativa local sobre salario mínimo e igualdad de oportunidades en el empleo definidas en Directrices de Conducta Empresarial.

[Nota 14]: Existe un análisis estratégico de los riesgos del cambio climático que data del año 2016. No ha sido posible realizar un nuevo análisis completo de los riesgos financieros a nivel de Grupo durante el periodo cubierto por el informe.

[Nota 16]: El total de multas impuestas por las sanciones al final del período de que se informa era inexistente o insignificante.

[Nota 17]: El Grupo dispone de procedimientos que definen la sistemática establecida para el adecuado control de las operaciones de carga, descarga y transporte de mercancías peligrosas por tierra, mar y aire llevadas a cabo en todos los centros del Grupo y con los medios de la organización o con los medios de empresas subcontratadas, con el fin de asegurar una adecuada protección de las personas, de los bienes y del medio ambiente, así como el cumplimiento de la legislación vigente.

[Nota 18]: No hay constancia de que se hayan recibido quejas o reclamaciones durante el período que abarca el informe. [L11-SO10]

[Nota 20]: Durante el periodo del informe no han existido acuerdos de inversión significativos que puedan poner en riesgo la protección de los derechos humanos, afectar a la reputación de la Empresa o a la estabilidad de dichas inversiones. Son consideradas inversiones significativas aquellas que deban ser comunicadas como Hecho Relevante a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), y tendrá tal consideración aquella información cuyo conocimiento pueda afectar a un inversor razonablemente para adquirir o transmitir valores o instrumentos financieros y por tanto pueda influir de forma sensible en su cotización en un mercado secundario.

[Nota 21]: Siemens Gamesa pone especial relevancia en proporcionar un grado de información y etiquetado adecuados acerca del impacto de sus productos y servicios. Dada la naturaleza de los equipos que se comercializan, las garantías se asientan en contratos cliente-proveedor.

Anexo V - Pacto Mundial de Naciones Unidas

Siemens Gamesa ha suscrito, ratificado y se ha comprometido a respetar los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Este compromiso fue ratificado por primera vez por la antigua Gamesa el 2 de febrero de 2005 (participante con ID 4098) y sigue siendo aplicable al nuevo grupo. Para describir los progresos realizados durante el ejercicio fiscal en relación con estos principios, los lectores pueden consultar nuestro Informe de RSC 2019, nuestra comunicación online sobre el progreso en la página web del Pacto Mundial de las Naciones Unidas [45] y el siguiente índice del informe.

Derechos humanos

Principio 1:
La empresa debe apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2:
La empresa debe asegurarse de no ser cómplice en la vulneración de los derechos humanos.

Trabajo

Principio 3:
La empresa debe apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4:
La empresa debe apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzado y obligatorio.

Principio 5: La empresa debe apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6:
La empresa debe apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Medio ambiente

Principio 7:
La empresa debe mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8:
La empresa debe fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9:
La empresa debe favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Lucha contra la corrupción

Principio 10:
La empresa debe trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

UN GLOBAL COMPACT
APOYAMOS AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas.**

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

[45] Véase la página web del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/4098

Anexo VI - Índice según los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Principio	Políticas y sistemas en práctica	Progresos significativos realizados
Principio 1-5	▪ Apoyo y respeto a los derechos Humanos. Adopción de una Política de Responsabilidad Social Corporativa. Sección 5.2 "Compliance" (p. 2626) y política RSC (p.21) ▪ Apoyo y respeto a los derechos Humanos. Adopción de las Business Conduct Guidelines. Sección 5.2 "Compliance" (p. 2626) ▪ Compromiso con los Derechos Humanos, la lucha contra el trabajo infantil y trabajo forzado. Sección 5.2.3.4 Derechos Humanos (pág.30) ▪ Prioridad a la seguridad y salud laboral de los empleados. Sección «Seguridad y Salud en el trabajo» (p.53) ▪ Justicia y equidad. Empleados tratados con dignidad y que son retribuidos de manera justa y equitativa. Sección «Diversidad e igualdad de oportunidades» (p. 45) ▪ Condiciones de empleo que priorizan en la gestión del talento y la formación adecuada de las personas. Sección 6.2.2. Aprendizaje y formación (p. 44) ▪ Una gestión responsable de la cadena de suministro global. Sección «Sostenibilidad en la cadena de suministro» (p.74) ▪ Protección y defensa de los Derechos Humanos en las Comunidades en las que Siemens Gamesa está presente. Sección 9 «Comunidad» (p.78) ▪ Defensa de la libertad de asociación y los convenios colectivos. Sección 6.2.3 «Relaciones laborales» (p.44)	▪ La Empresa dispone de una Política de Responsabilidad Social Corporativa actualizada (pág.21) completada en 2018, que cumple con lo previsto en los artículos 19.I de los Estatutos Sociales y 5 y 39 del Reglamento del Consejo de Administración. Como resultado, durante el periodo se ha estado elaborando y completando el Plan director de Responsabilidad Social Corporativa 2018-2020. (p.20) ▪ El número de horas de formación ascendió a 904.529 (619.217 en 2018) (p. 44). ▪ Implementación del Plan de Seguridad y Salud en el trabajo a través de 112 auditorías completas, inspecciones de seguridad (15.770) y observaciones de seguridad (52.310) Sección 6.5 «Seguridad y Salud en el trabajo» (pág. 55) ▪ La base de suministro de 17.890 proveedores y un volumen de compra superior a 8.200 millones de euros crean empleo y riqueza local. ▪ Procesos de cumplimiento de derechos humanos en la cadena de suministro. (p.74) ▪ Acciones y programas con la comunidad en México, Brasil, Uruguay y en la India ligadas al apoyo a necesidades básicas de educación y acceso a otras condiciones dignas. Sección «Comunidad» (p.78) ▪ Compromiso con los trabajadores en la defensa de los derechos humanos y laborales a través de un Acuerdo Laboral Global (ALG). Sección 6.2.3 «Relaciones laborales» (p.44) ▪ Compromisos en materia de igualdad y diversidad. Sección «Diversidad e igualdad de oportunidades» (p. 45)
Principio 6	▪ Siemens Gamesa no tolera la discriminación y busca desarrollar un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades. ▪ Comprometidos con los Principios para el Empoderamiento de la Mujer del NN.UU. y ya hemos firmado la Carta de la Diversidad, una iniciativa del gobierno español. ▪ Esta posición se recoge en la Política de Diversidad e Inclusión , la Política Global de Responsabilidad Social Corporativa y en las Business Conduct Guidelines. Sección «Diversidad e igualdad de oportunidades» (p.45)	▪ En el ejercicio objeto del informe, la proporción de mujeres empleadas representa un 18,80% del total de la plantilla. ▪ En el ejercicio fiscal 2019, las mujeres contratadas representaron el 17,03 % del total de nuevas contrataciones. (pág. 43) ▪ Al final del ejercicio, Siemens Gamesa contaba con 332 empleados en puestos directivos, de los cuales el 10,24% eran mujeres. ▪ La estructura de edad en el ejercicio 2019 estaba dominada por el grupo de edad de los menores de 35 años (37,39%), seguido por los empleados de 35 a 44 años (36,95%); de 45 a 54 años (18,66%); de 55 a 60 años (5,19%), y los mayores de 60 años representaban el 1,81%.

Principio	Políticas y sistemas en práctica	Progresos significativos realizados
Principio 7	▪ Responsabilidad para la protección del medioambiente en los procesos de diseño, fabricación de aerogeneradores, aplicando requisitos de gestión conforme a la norma ISO 14.001 y otras normas de aplicación medioambiental. ▪ Siemens Gamesa asume el reto de alcanzar la neutralidad en carbono en 2025. ▪ Sección estrategia climática (p.60)	▪ Informamos de las emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1), y de las emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 2). Las emisiones totales de equivalentes de CO_2 de la Empresa en los Alcances 1 y 2 ascendieron a 70.698 toneladas equivalentes de CO2 durante el periodo del informe. (p.65) ▪ El período actual del informe muestra una tasa del 100% para los productos cubiertos por los Análisis del ciclo de vida (ACV) (*Screening* y gran escala) y Declaración ambiental de producto (DAP) (tanto Tipo II como Tipo III), así como un índice de cobertura del 100% basado en los ingresos dentro de nuestro negocio. ▪ Nueva Declaración ambiental de producto (DAP). En el ejercicio 2019 Siemens Gamesa publicó las siguientes Declaraciones ambientales: i) Declaración ambiental Tipo II para SG 8.0-167 DD y ii) Declaraciones ambientales de producto Tipo III para SG 2.6-126 y SG 3.4-132 (pág. 69)
Principio 8	▪ Compromiso con la investigación y el desarrollo en productos respetuosos con el medio ambiente que producen considerables beneficios medioambientales a largo plazo. ▪ Siemens Gamesa es fundador del Basque Ecodesign Center, una organización con sede en el País Vasco y estructurada en un marco de colaboración entre empresas del sector privado y el Gobierno Vasco. Su objetivo es fomentar el diseño y la ejecución de proyectos de eco diseño innovadores.	▪ Patentes concedidas al final del período del informe: 4.198 (3.363 en EF18). Primera presentación de nuevas patentes: 264. ▪ Sección «Análisis del ciclo de vida» (p.70)
Principio 9	▪ Siemens Gamesa cuantifica y documenta los impactos significativos en el ciclo de vida de nuestros productos y operaciones (fabricación, instalaciones, servicios) mediante la realización de Análisis del ciclo de vida (ACV) de acuerdo con la serie de normas ISO 14040 y las Reglas de Categoría de producto (RCP) aplicables. ▪ Desarrollamos y comercializamos productos, soluciones y servicios que permiten a nuestros clientes reducir sus emisiones de CO2, reducir los costes del ciclo de vida y proteger el medio ambiente.	▪ En 2019, se instalaron 9,3 GW de energía eólica para ayudar a nuestros clientes a reducir aún más sus emisiones en 25 millones de toneladas de CO2. Desde 1998 se han instalado más de 99 GW de energía eólica en aerogeneradores de Siemens Gamesa. Esto permite a nuestros clientes mitigar su huella de carbono en más de 259 millones de toneladas de CO2 al año.
Principio 10	▪ El Grupo vela porque su actividad se base en el principio de respeto de la Ley así como en la lucha contra la corrupción en todas sus formas. Esta postura se recoge en la Política Global de Responsabilidad Social Corporativa. ▪ Las Business Conduct Guidelines de Siemens Gamesa proporcionan el marco ético y legal en el que desarrollamos nuestras actividades empresariales. Nuestro sistema de compliance tiene por objeto garantizar que todas nuestras prácticas comerciales en todo el mundo se mantengan dentro de este marco, así como en cumplimiento de las leyes aplicables.	▪ La compañía implementó un Manual de Compliance que aborda un enfoque específico de la lucha contra la corrupción (p.29) ▪ Business Conduct Guidelines (pág. 28) ▪ La Compañía desarrolla continuamente su Sistema de Compliance para adaptarlo a las necesidades cambiantes de nuestro negocio global. Siemens Gamesa ha pasado por un proceso de fusión que ha afectado a todos los departamentos. Sección «Compliance» (p.26) ▪ Canal de denuncia disponible en la intranet, web y por vía postal, así como el régimen de derechos, deberes, garantías, términos y condiciones de acceso y uso del mismo por parte de los usuarios. Sección «Compliance» (p.26)

Pie de imprenta

[102-53]

Editor

Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.
Responsabilidad Social Corporativa
Parque Tecnológico de Bizkaia, Edificio 222
48170 Zamudio, Vizcaya (España)

Teléfono: +34 944 03 73 52
E-Mail: info@siemensgamesa.com
Sitio web: www.siemensgamesa.com

Contacto

Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.

E-Mail: csr@siemensgamesa.com

El informe está disponible en inglés y en español. Ambas versiones pueden descargarse de la página web corporativa de Siemens Gamesa:

www.siemensgamesa.com

Créditos de fotos: Siemens Gamesa Renewable Energy

©2019 Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.