

**A. Consejo de Administración****a) ¿Garantiza el proceso de selección de candidatos para el consejo de administración vigente la inclusión de todas las candidatas mujeres idóneas en todas las etapas del proceso? ¿Si es así de qué forma?**

Los requisitos exigidos para el nombramiento de los miembros del Consejo de Administración, así como los referidos a la composición de este órgano se contienen, básicamente, en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración y en la Política de selección de consejeros. Conforme a la normativa interna de la Sociedad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la encargada de garantizar que los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación, así como de establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzarlo (artículos 7.4 y 7.5 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de 4 de abril de 2017).

En particular, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones busca activamente, de forma directa o con asesoramiento de empresas externas, incluir a candidatas en los distintos procesos de selección de Consejeros, siguiendo las directrices incluidas en la “Política de selección de Consejeros” aprobada por el Consejo de Administración con fecha 23 de septiembre de 2015.

Actualmente La representación de mujeres en este Consejo de Administración (seis de trece vocales) supera el 30% recomendado por el Código de Buen Gobierno y la UE.

**b) ¿Existe un resumen de los requisitos exigidos al que pueda acceder el público para conocer cómo está compuesto el Consejo de Administración?**

Los requisitos exigidos para el nombramiento de los miembros del Consejo de Administración, así como los referidos a la composición de este órgano se contienen en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración y en la Política de selección de consejeros y hacen referencia, entre otros, a la inexistencia de incompatibilidades o motivos de cese o dimisión según las categorías de consejeros. Las normas mencionadas están disponibles al público en la página web de la sociedad ([www.gamesacorp.com](http://www.gamesacorp.com)).

**c) ¿En qué medida desea la empresa ampliar la representación femenina en los equipos de gestión / comités ejecutivos en los próximos tres a cinco años?**

La empresa tiene el firme propósito de incrementar antes del 2019 un 20% de mujeres en puestos de responsabilidad.

**d) ¿Qué medidas concretas desea adoptar la empresa para lograr estas metas o superarlas?**

La Sociedad no tiene fijados hoy objetivos concretos de representación femenina en los equipos de gestión y/o comités ejecutivos para los próximos años, pero tiene establecidas políticas para que el principio de igualdad de oportunidades sea real y efectivo, estableciendo medidas favorables para la promoción y el incremento del género infra-representado. Tanto la **Política de Diversidad e Inclusión** como en la **Política de Responsabilidad Social Corporativa** del Grupo SIEMENS GAMESA, en todas las facetas de actividad y negocio, manifiestan el fomento de la igualdad y la diversidad así como la recompensa a su equipo humano sobre la base de sus méritos, capacitación y desempeño.

Para España, el **II Plan de Igualdad** se configura como el marco donde se promueve el respeto y la promoción de la diversidad inherente a la naturaleza de una compañía multinacional como SIEMENS GAMESA y la promoción constante de la igualdad de oportunidades constituyen ejes fundamentales en la gestión de los empleados y empleadas de SIEMENS GAMESA.

En concreto, el II Plan de Igualdad contempla como medidas de actuación concretas, a modo de ejemplo, (i) a igualdad de condiciones, se contratará, como se ha adelantado, a la persona del género infrarrepresentado en el colectivo que se trate, (ii) las acciones formativas deberán convocar como mínimo a un porcentaje de mujeres proporcional a su presencia en el área o colectivo que se pretenda formar incrementado en un 20 %, (iii) formar a las trabajadoras para acceder a puestos de trabajo de escasa presencia femenina, (iv) mantener los programas de identificación de talento interno que permitan disponer de una base de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad, asegurando que el porcentaje de mujeres sea al menos igual al porcentaje de mujeres en la plantilla de SIEMENS GAMESA, o (vi) favorecer el acceso a la formación al personal con excedencia, reducción de jornada o cualquier otra situación relacionada con la conciliación de la vida personal.

**e) ¿Cuál es el proceso de selección de candidatos para el comité ejecutivo / los equipos de gestión? En particular, ¿de qué forma se garantiza a través del proceso que las candidatas idóneas sean incluidas en todas las etapas del proceso?**

El proceso de cobertura de vacantes de SIEMENS GAMESA garantiza que ninguna candidatura es objeto de discriminación en ninguna de las fases del proceso de selección por motivos de género, edad, raza, religión, creencias y opinión. Todos los candidatos son evaluados en función de criterios profesionales, garantizando la valoración de sus conocimientos, capacidades y habilidades. Asimismo, la Sociedad garantiza el cumplimiento de la legislación vigente en materia de incorporación de personas afectadas por discapacidades.

La evaluación del desempeño es un método proactivo que tiene incorporado SIEMENS GAMESA para apreciar, de la forma más sistemática posible, el desempeño de las personas de la empresa. La evaluación se realiza en base al trabajo desarrollado, los objetivos fijados, las responsabilidades asumidas y las actitudes y comportamientos del empleado/a. Su objetivo final es la proyección de acciones futuras de desarrollo de la persona, está orientado a la mejora. En definitiva, la evaluación del desempeño es una herramienta que nos permite conocer de antemano el comportamiento de la persona en su puesto de trabajo y su capacidad para conseguir objetivos, pudiendo tomar decisiones sobre la adecuación de la candidatura a nuevas posiciones en la Organización.

**B. OTROS CARGOS EJECUTIVOS – LA RUTA DEL TALENTO\***

\*Esta información es la real a cierre de mayo de 2017, por lo que no se corresponde con la que ha sido reportada en el informe Anual a cierre del ejercicio 2016.

- a) Participación general de mujeres empleadas. ¿Podría decirme cuántas mujeres trabajan actualmente en su empresa? Indíquenos las cifras totales y el porcentaje correspondiente a la cantidad de mujeres empleadas.**

Actualmente trabajan en SIEMENS GAMESA 5.053 mujeres, que representan el 18,76% de la plantilla total. En España trabajan 1.213 mujeres, que representan el 27% de la plantilla de España.

- b) ¿Cuál es la cantidad de empleadas en los dos niveles directivos inmediatamente por debajo del Consejo de Administración? ¿Cuántas mujeres emplea su empresa en los dos niveles directivos por debajo del Consejo de Administración en España? Indíquenos las cifras totales y los porcentajes correspondientes para cada nivel.**

En el año 2016, han sido 26 mujeres en los dos niveles directivos por debajo del Consejo de Administración, representando un 9% de este colectivo.

- c) ¿Cuántas mujeres hay en cargos directivos de nivel intermedio?**

En 2016, 435 mujeres ocupaban puestos de mando y responsabilidad de nivel intermedio, representando el 18,6% del total de este colectivo.

- d) Ascenso de mujeres al primer y segundo nivel directivo debajo del comité de dirección. ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres han sido ascendidos al primer y segundo nivel directivo inmediatamente debajo del comité de dirección el año pasado? Indíquenos las cifras totales y los porcentajes correspondientes.**

El número de promociones al primer nivel directivo debajo del comité de dirección fue 0 tanto para mujeres como para hombres.

- e) Situación legal: Reglas de participación, compromiso con las disposiciones internas, etc. ¿Qué disposiciones se han impulsado a nivel interno en la empresa para incrementar la participación de mujeres en cargos ejecutivos?**

Hasta el momento de la integración, el **II Plan de Igualdad** viene desarrollando una serie de medidas y acciones para la promoción constante de la igualdad de oportunidades en la gestión de las empleadas y los empleados de SIEMENS GAMESA. Algunas de las medidas más significativas son:

- Los avances del plan de igualdad se presentan anualmente al Comité de Dirección de SIEMENS GAMESA.
- Revisión de los procedimientos de trabajo de las unidades de negocio en las que las mujeres están infra-representadas. A igualdad de condiciones, se contratará a la persona del género infrarrepresentado en el colectivo que se trate. Se entenderá infrarrepresentado un género si su presencia es inferior al 40% en el colectivo al que nos refiramos.
- Se han intensificado las acciones de comunicación dirigidas a toda la plantilla en el tema de la igualdad y se comunica anualmente (salvo que se considere una periodicidad inferior en algún tema) los avances del plan a través de los canales formales de comunicación disponibles.

#### CONTESTACIÓN A LAS PREGUNTAS FORMULADAS POR “PARIDAD EN ACCIÓN” Y “EUROPEAN WOMEN SHAREHOLDERS DEMAND GENDER EQUALITY” EN LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE SIEMENS GAMESA DE 20 DE JUNIO DE 2017

- Se realizan acciones de comunicación específicas que dan visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en SIEMENS GAMESA mediante entrevistas para la intranet o la revista “SIEMENS GAMESA Planet”.
- Se está trabajando en garantizar que la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva tiene en cuenta la diversidad y contempla las diferencias de género y la totalidad de riesgos para la salud (seguridad, agentes químicos, biológicos y físicos, riesgos músculo esqueléticos y psicosociales), con el fin de que las políticas y prácticas de prevención den respuesta al conjunto de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres.
- En los programas de identificación de talento interno se asegura que el porcentaje de mujeres sea al menos igual al porcentaje de mujeres en la plantilla de SIEMENS GAMESA.
- Las acciones formativas deberán convocar como mínimo a un porcentaje de mujeres proporcional a su presencia en el área o colectivo que se pretenda formar incrementado en un 20%.
- Ampliación de las medidas de conciliación: El 16 de marzo de 2016 SIEMENS GAMESA firmó el Convenio Colectivo de Oficinas Corporativas del Grupo de SIEMENS GAMESA en el que se amplían las medidas de conciliación en España. Adicionalmente a las mejoras de los permisos y ausencias que se han venido realizando para adopciones, asuntos familiares, hospitalización o enfermedad grave de familiares, así como las excedencias para cuidado de menores y familiares dependientes, caben destacar:
  - *Flexibilidad de entrada/salida que permita homogeneizar la jornada de lunes a viernes con media hora para comer para el personal a cargo de menores de 12 años o familiares dependientes.*
  - *Aquellos trabajadores con reducción de jornada de hasta el 15% por guarda legal de menores de 12 años o cuidado de dependientes se realizará el cálculo de variable/objetivos al 100% sin reducción del salario fijo completo.*
  - *Definición de un mecanismo de aplicación no lineal de reducción de jornada que siendo plenamente compatibles con las necesidades de operación del departamento y garantizando la presencia diaria de la persona en reducción de jornada, permita una distribución no regular de la misma.*
  - *Se permitirá el teletrabajo a partir de la semana 32 de gestación siempre que resulte compatible con las funciones del puesto.*

Además SIEMENS GAMESA ha recogido en sus **Principios de Responsabilidad Social Corporativa** la igualdad de oportunidades en los siguientes términos:

*“...SIEMENS GAMESA fomentará la formación del capital humano, particularmente mediante la creación de oportunidades de empleo y el ofrecimiento de formación a los empleados y empleadas, evitando cualquier tipo de discriminación entendida como cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes realizadas por razón de raza, color, sexo, religión, opciones políticas, nacionalidad, extracción social, enfermedad o cualquier otra condición personal, física o social. ...”*

## CONTESTACIÓN A LAS PREGUNTAS FORMULADAS POR “PARIDAD EN ACCIÓN” Y “EUROPEAN WOMEN SHAREHOLDERS DEMAND GENDER EQUALITY” EN LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE SIEMENS GAMESA DE 20 DE JUNIO DE 2017

El compromiso del Grupo SIEMENS GAMESA con la diversidad e inclusión definido en la **Política de Diversidad e Inclusión** se basa en los siguientes principios específicos a esta materia:

- Proporcionar un ambiente de trabajo que promueva la dignidad y respeto para todos. No se tolerará ninguna forma de intimidación o acoso y se respetará siempre la normativa de cada país sobre diversidad e inclusión.
- Asegurar que las políticas y prácticas de selección, contratación, remuneración y terminación, las condiciones de empleo o el acceso a la formación y promoción, atienden exclusivamente a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto de trabajo, evitando cualquier sesgo discriminatorio.
- Permitir a los empleados trabajar en un ambiente motivador y creativo, donde las oportunidades de promoción estén disponibles para todos en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y competencias requeridos para los diferentes puestos de trabajo.

Además, SIEMENS GAMESA como signataria del **Chárter de la Diversidad** en España asume, entre otros, los principios de (i) avanzar en la construcción de una plantilla diversa, (ii) promover la inclusión, (iii) considerar la diversidad en todas las políticas de dirección de las personas, y (iv) promover la conciliación de los tiempos de trabajo, familia y ocio.

### C. ESTRATEGIA CORPORATIVA

a) **Identificación y formación de los talentos femeninos. La empresa ¿identifica continuamente talentos femeninos dentro de la entidad y las capacita, por ejemplo, con programas de formación y desarrollo u otros mecanismos tendentes a brindarles ascensos hacia cargos ejecutivos o de liderazgo? ¿Puede mencionar las acciones de la empresa y su evaluación (por ejemplo, cantidad de mujeres que ingresan anualmente a cargos de liderazgo y gestión gracias a las actividades de respaldo específicas para mujeres que promueve la empresa)?**

SIEMENS GAMESA aplica un proceso global de **identificación del talento, posiciones claves y sucesores**. Cada colectivo específico es destinatario de diversos programas de desarrollo de habilidades de gestión y liderazgo encaminadas a promover su desarrollo personal y profesional. Algunas de estas medidas concretas son: mentoring, formación en habilidades directivas, experiencias internacionales o movilidades departamentales. Este proceso facilita la atracción y retención del talento en todas sus vertientes, y conciencia la adopción de políticas y prácticas a nivel de empresa que optimizan el talento, femenino y masculino.

El 33% de las personas identificadas como altos potenciales son mujeres.

El **programa de mentoring** consiste en asignar de manera individualizada a cada persona identificada como alto potencial un mentor que guíe las aspiraciones e inquietudes profesionales del empleado. Este año el 29% de los mentores son mujeres.

**b) ¿Qué objetivos (resultados) cuantificables se han establecido para garantizar que las mujeres (con los talentos apropiados) alcancen su máximo rendimiento dentro de la empresa?**

SIEMENS GAMESA tiene en marcha varias iniciativas orientadas a la captación, identificación y retención del talento. El programa **SIEMENS GAMESA Leadership Program (GLP)**, en su ya segunda edición, promueve el desarrollo profesional y personal de las personas identificadas como Altos Potenciales mediante la creación de grupos de trabajo multiculturales y multifuncionales que faciliten el intercambio de conocimientos y la comunicación entre todas las unidades de negocio. El 33% de los participantes son mujeres.

Además con el fin de captar, motivar y desarrollar a los mejores profesionales para asegurarnos el talento necesario para cubrir necesidades futuras, SIEMENS GAMESA tiene el programa de **Becas Premium**. Actualmente el 29% de los participantes de estas becas exclusivas son mujeres.

**c) Pregunta adicional: ¿Quién es la persona del nivel ejecutivo responsable del éxito de la estrategia de la empresa tendente a favorecer el ascenso de las mujeres empleadas?**

Tal y como establece nuestra **Política de Diversidad e Inclusión**, aprobada por el Consejo de Administración el 24 de septiembre de 2014, el Grupo SIEMENS GAMESA, liderado por el Consejo de Administración y el equipo ejecutivo, y en todas las facetas de actividad y negocio, se compromete a fomentar la igualdad y la diversidad y recompensar a nuestro equipo humano sobre la base de sus méritos, capacitación y desempeño.

A este respecto, y tal y como recoger la política de diversidad anteriormente mencionada, las responsabilidades concretas de cada grupo son las siguientes:

El Comité de Diversidad, formado por los líderes de recursos humanos de todas las geografías, tiene la responsabilidad de implementar los objetivos de esta política en toda la compañía y de promover su revisión y actualización.

El Comité de Dirección tiene la tarea de proporcionar los recursos apropiados para implantar esta política y asegurar que es adecuadamente comunicada y difundida.

El Consejo de Administración tiene la tarea de revisar y, en su caso, actualizar anualmente la política.

Y todos los empleados adquieren la responsabilidad individual de seguir los procedimientos que se establezcan al efecto para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación, llamar la atención sobre cualquier práctica discriminatoria sospechosa y abstenerse de hostigar o intimidar a otros empleados, clientes o visitantes.

**d) Seguimiento. ¿Qué medidas concretas usa para generar concienciación acerca de la importancia de “incrementar la cantidad de mujeres en cargos ejecutivos” entre el personal y la gerencia?**

Entre las medidas concretas para generar concienciación acerca de la importancia de “incrementar la cantidad de mujeres en cargos ejecutivos”, nos gustaría destacar la **Política de Diversidad e Inclusión**, anteriormente mencionada, y que está disponible para todos los empleados en la Intranet de SIEMENS GAMESA en español, portugués, inglés y chino, y el **II Plan de Igualdad** que SIEMENS GAMESA firmó junto con la representación social en septiembre de 2014 (ratificado por la

**CONTESTACIÓN A LAS PREGUNTAS FORMULADAS POR “PARIDAD EN ACCIÓN” Y “EUROPEAN WOMEN SHAREHOLDERS DEMAND GENDER EQUALITY” EN LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS DE SIEMENS GAMESA DE 20 DE JUNIO DE 2017**

Comisión de Igualdad en Julio de 2014 y publicado en el BOE en septiembre de 2014).

El II Plan de Igualdad también está disponible para todos los empleados en la Intranet de SIEMENS GAMESA en español e inglés. Un original de este Plan de Igualdad fue enviado junto con una carta del Director General Corporativo y Secretario General del Grupo y del Director de Recursos Humanos a todo el equipo directivo, al equipo de recursos humanos y a la representación social. Este mensaje destacaba la importancia de la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en los puestos de responsabilidad como en el resto de categorías profesionales.

**e) ¿Cuántos hombres han cogido la baja por paternidad en el 2016? ¿Y cuantas mujeres?**

La cifra de hombres que han cogido la baja por paternidad en el 2016 en España es de 151, 7 complementaron la baja de maternidad de sus parejas y 3 solicitaron una excedencia para el cuidado de sus hijos menores.

En SIEMENS GAMESA existe el objetivo de alcanzar la Igualdad entre hombres y mujeres y hay un compromiso con acciones concretas para garantizar la igualdad de oportunidades. En muchas posiciones los responsables son flexibles y permiten e una a dos semanas de trabajo desde casa a aquellos padres que no pueden permitirse la reducción o el permiso impagado cuando nacen sus hijos.

**f) ¿Qué flexibilidad profesional tienen para mujeres embarazadas y para madres con hijos que tiene menos de 12 años?**

SIEMENS GAMESA trabaja día a día en favorecer el equilibrio de trabajo y vida personal de sus trabajadoras y trabajadores, para ello ofrece a su plantilla una serie de medidas de conciliación que en concreto para la protección de la maternidad y cuidado de menores son:

- Acumulación de las horas de lactancia inmediata a la finalización de la baja. Esta acumulación horaria se corresponde con 14 días laborales de ausencia inmediata a la finalización de baja por maternidad.
- Reducción de jornada para el cuidado de menores y familiares dependientes, estableciendo un mecanismo de aplicación no lineal de reducción de jornada que siendo plenamente compatible con las necesidades operacionales de Gamesa permita una distribución no regular de la misma.
- Excedencia para el cuidado de menores de hasta 12 años, con reserva de puesto durante 18 meses, para atender al cuidado de cada menor a su cargo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción.
- Se permite el teletrabajo a partir de la semana 32 de gestación siempre que resulte compatible con las funciones del puesto

**g) ¿Cree que la participación de mujeres en cargos de liderazgo es una buena decisión comercial?**

En SIEMENS GAMESA creemos que más que una buena decisión comercial es una buena decisión empresarial ya que tanto la empresa, como la sociedad a la que sirve, se aprovechan de las mejores competencias y del talento tanto de las mujeres como de los hombres.

Uno de los retos de la sociedad actual es conseguir la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de las organizaciones laborales.

La incorporación de las mujeres tanto en los puestos de responsabilidad como en el resto de categorías profesionales, es una gran oportunidad que debe ser aprovechada en toda su dimensión.

No cabe duda que el éxito de una compañía se fundamenta en las personas que forman parte de ella. En SIEMENS GAMESA estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la gestión de las personas. En este sentido el trabajo de diversas plataformas como el Comité de Diversidad o la Comisión de Igualdad, se traduce en la consecución de importantes hitos en el ámbito de la igualdad y la diversidad.

La creación de un **Comité de Diversidad**, la definición de una **Política de Diversidad e Inclusión**, la renovación del **Plan de Igualdad** de la empresa, la adhesión al **Chárter de la Diversidad**, la creación de un apartado específico de **diversidad e inclusión en la intranet** para comunicar y publicitar los avances en este materia, la ampliación de las **medidas de conciliación** y la creación de **salas de lactancia** en las oficinas, son solo algunas de las iniciativas llevadas a cabo en 2014 en el marco del compromiso de SIEMENS GAMESA con la igualdad de género.