

**POLÍTICA DE DIVERSIDAD EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACION Y
DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS**

DE SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A.

(Texto aprobado por acuerdo del Consejo de Administración de 4 de noviembre de 2020)

POLÍTICA DE DIVERSIDAD EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACION Y DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS

El Consejo de Administración de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. (en adelante “**Siemens Gamesa**” o la “**Sociedad**” y el grupo de sociedades del que Siemens Gamesa es la sociedad dominante, el “**Grupo Siemens Gamesa**”) por la presente, de conformidad con los artículos 33 de los Estatutos Sociales, 6, y 7.3 del Reglamento del Consejo de Administración, aprueba esta Política de diversidad en el Consejo de Administración y de selección de consejeros la cual se integra en sus Normas de Gobierno Corporativo (la “Política”).

El Consejo de Administración de la Sociedad, reconoce el carácter esencial para su estrategia de gobierno corporativo de la transparencia en todas sus actuaciones, incluyendo la diversidad en su composición y el proceso de selección de consejeros. Por ello, por medio de esta Política –pública, concreta y verificable– se asegura que las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración.

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Política será aplicable a la selección de consejeros que sean personas físicas.

En el caso de consejeros que sean personas jurídicas, lo dispuesto en esta Política se extenderá a las personas físicas que vayan a representarlas. No obstante, se procurará que los candidatos a consejero sean personas físicas.

2. OBJETIVOS DE LA SELECCIÓN DE CONSEJEROS

En la preparación de las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros se partirá de un análisis de las necesidades de la Sociedad y del Grupo Siemens Gamesa, que deberá llevar a cabo el Consejo de Administración con el asesoramiento e informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En las propuestas de reelección de consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará la calidad del trabajo y la dedicación al cargo durante el mandato.

Este informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se publicará al convocar la Junta General de Accionistas en la que se vaya a someter a votación la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada consejero.

Se buscarán, asimismo, personas que reúnan las condiciones que figuran en el apartado 4 siguiente, y cuyo nombramiento favorezca la diversidad de género, de conocimientos y de experiencias en el seno del Consejo de Administración.

3. PROCESO DE SELECCIÓN. COLABORACIÓN DE ASESORES EXTERNOS

Cualquier consejero podrá sugerir candidatos a consejero siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en esta Política. Asimismo, la Sociedad podrá contar con la colaboración de asesores externos en la búsqueda y validación de los candidatos a consejero.

4. CONDICIONES QUE DEBERÁN REUNIR LOS CANDIDATOS

Los candidatos a consejero de la Sociedad deberán contar con independencia de criterio, reconocido prestigio profesional, honorabilidad, solvencia, competencia y experiencia.

Además, se procurará que, en la selección de candidatos, se consiga un adecuado equilibrio en el Consejo de Administración en su conjunto que enriquezca la toma de decisiones y aporte puntos de vista plurales al debate de los asuntos de su competencia.

En concreto, en la formulación de propuestas o informes que emitan en relación con los candidatos a consejero, se deberán tener en cuenta los siguientes principios:

- a) Principio de honorabilidad y capacitación: Los candidatos y consejeros deberán reunir la necesaria honorabilidad, solvencia, competencia y experiencia, debiendo extremar el rigor en relación con aquéllas llamadas a cubrir los puestos de Consejero independiente.
- b) Principio de dedicación necesaria: Sin perjuicio de las limitaciones establecidas con carácter obligado en la normativa interna de la Sociedad, los candidatos deberán demostrar un grado de compromiso adecuado a las exigencias de su cargo y estar en disposición, en atención a sus circunstancias personales, de prestar la dedicación suficiente para el desempeño correcto de su cometido.
- c) Principio de diversidad: La selección de consejeros no podrá adolecer de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que dificulte la selección de consejeras.
- d) Principio de especialización: Los informes sobre la designación de consejeros que han de integrar las Comisiones consultivas del Consejo tendrán en cuenta la capacitación y experiencia del candidato en la materia o funciones de que se trate, así como el adecuado equilibrio en la composición global de la misma.

5. PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LA SELECCIÓN DE CONSEJEROS

La Sociedad es consciente de que la diversidad dentro de la organización, incluido su Consejo de Administración, es uno de los elementos clave dentro de su estrategia y para el logro de sus objetivos.

Por ello, tal y como se indica en el apartado 2 anterior, se promoverá la diversidad en el proceso de selección de consejeros y, con ese fin, se valorarán candidatos cuyo nombramiento favorezca que los consejeros tengan diferente género, cultura, edad, origen geográfico, experiencia, capacidad, etc., y se evitarán prácticas de selección que pudieran considerarse discriminatorias en estos términos.

En particular, la Sociedad aspira a que en el año 2022 el número de consejeras represente, al menos, el 40% del total de miembros del Consejo de Administración sin ser inferior al 30% durante este periodo.

6. IMPEDIMENTOS PARA SER CANDIDATO A CONSEJERO

No podrán ser considerados como candidatos a consejero ni, en su caso, representantes persona física de un consejero persona jurídica:

- a) Las personas que estén incursoas en cualquier supuesto de incompatibilidad o prohibición regulado en las leyes o disposiciones de carácter general.
- b) Las personas que ejerzan el cargo de administrador en más de tres sociedades cuyas acciones se encuentren admitidas a negociación en bolsas de valores nacionales o extranjeras.
- c) Las personas que, en los dos años anteriores a su eventual nombramiento, sin perjuicio del plazo legalmente exigible, hubieran ocupado: (i) altos cargos en el sector público; o (ii) puestos de responsabilidad en los organismos reguladores del sector o sectores en los que actúe el Grupo Siemens Gamesa en que la Sociedad desarrolla su actividad.
- d) Con carácter general, las personas que bajo cualquier forma tengan intereses opuestos a los de la Sociedad o el Grupo Siemens Gamesa.

7. VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE ESTA POLÍTICA

La Sociedad informará del resultado de la verificación del cumplimiento de esta Política en el Informe Anual de Gobierno Corporativo y en la memoria anual de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.