

**POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

DE SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A.

(Texto aprobado por acuerdo del Consejo de Administración de 22 de septiembre de 2022)

## **POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

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**”), de conformidad con los artículos 33 de los Estatutos Sociales y 6 y 7.3 del Reglamento del Consejo de Administración, aprueba esta Política de Diversidad e Inclusión de la Sociedad y del Grupo Siemens Gamesa (en adelante la “**Política de Diversidad e Inclusión**” o la “**Política**”), la cual se integra en sus Normas de Gobierno Corporativo.

El Grupo Siemens Gamesa tiene como objetivo promover una cultura que respete y valore las diferencias, que promueva la dignidad, la igualdad, la inclusión y la diversidad, y que permita a las personas contribuir con su máximo potencial al éxito global de la Sociedad, reconociendo y valorando la creatividad que las personas con diferentes orígenes y habilidades aportan al trabajo.

Esta Política se ha diseñado sobre la base de un enfoque directo, transparente, profesional y coherente que, además, cumple con los requisitos de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y otra legislación laboral pertinente, incluidas las disposiciones de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por las Naciones Unidas en estos ámbitos.

### **1. PROPÓSITO**

Esta Política busca promover un entorno laboral favorable que fomente la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la diversidad y la inclusión de los profesionales de las empresas del Grupo, adoptando un modelo de gestión de personas comprometido con la excelencia profesional y la calidad de la vida laboral, de acuerdo con la legislación aplicable en cada país y siguiendo las mejores prácticas internacionales.

### **2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Esta Política se aplica a todas las empresas que conforman el Grupo Siemens Gamesa y a todos los empleados de las filiales y empresas asociadas de Siemens Gamesa en todo el mundo.

Los subcontratistas que trabajen en las instalaciones de Siemens Gamesa también deberán cumplir con esta Política. Asimismo, Siemens Gamesa fomentará la adopción de los principales principios de conducta descritos entre los subcontratistas, socios y proveedores del Grupo Siemens Gamesa.

### **3. PRINCIPIOS**

El compromiso del Grupo Siemens Gamesa con la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades se basa en los siguientes principios:

#### **3.1. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo o la ocupación**

Se promoverá la igualdad de trato para favorecer el progreso personal y profesional de la plantilla del Grupo, de forma que se reconozcan los conocimientos y habilidades requeridos para cada puesto de trabajo, la contribución de los profesionales a la creación de valor, así como su capacidad para cumplir con los valores de la Compañía.

La igualdad de oportunidades es para todos, pero se refiere principalmente a los miembros de los grupos infrarrepresentados. Por ello, la Compañía establecerá acciones específicas para que los colectivos con menor facilidad de acceso al empleo y ocupación puedan participar en igualdad de condiciones. En concreto:

- Igualdad de género: aumentar la presencia de mujeres en la plantilla y en los puestos directivos.
- Igualdad con respecto a etnias y nacionalidades: garantizar una distribución equitativa de las etnias y nacionalidades en la plantilla y en todos los niveles de la organización.
- Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: promover el empleo de las personas con alguna discapacidad a través de medidas adecuadas.
- Diversidad de edad: reconocer y promover la coexistencia de diferentes generaciones trabajando juntas como fuente de enriquecimiento continuo.
- Personas con responsabilidades familiares o de cuidado: apoyar a las personas con responsabilidades familiares, así como con otras responsabilidades como el cuidado de familiares mayores o enfermos, para que puedan conciliar mejor los compromisos profesionales y familiares y, por tanto, participar y avanzar en el empleo en igualdad de condiciones.

#### **3.2. Lugar de trabajo libre de acoso y discriminación**

Toda persona tiene derecho a trabajar en un ambiente profesional libre de acoso y discriminación y en el que las quejas se resuelvan de forma rápida y justa. La empresa no tolerará ninguna forma de intimidación, acoso o discriminación y garantizará el establecimiento de canales de reclamación ágiles y eficaces.

#### **3.3. Representación equilibrada de la sociedad**

Nuestra plantilla representa una gran variedad de culturas, etnias, creencias e idiomas. Esta riqueza de la diversidad es lo que hace que el Grupo Siemens Gamesa sea más innovador, creativo, sensible y comprometido con la sociedad. La empresa fomentará y

preservará una plantilla diversa que refleje nuestra base de clientes y las comunidades a las que servimos.

### **3.4. Cultura empresarial inclusiva**

Todas las personas deberían poder prosperar en el trabajo, participar y contribuir de acuerdo con su capacidad, sin interferencias de discriminación o sesgo. La cultura de la empresa acogerá diferentes perspectivas y promoverá la adecuada inclusión de todos los grupos de profesionales.

Reconociendo que el uso de un lenguaje respetuoso es clave para crear un entorno inclusivo que abrace la diversidad en su conjunto, la Compañía alentará que las personas se comuniquen con respeto y promoverá el uso de un lenguaje inclusivo en todo tipo de comunicaciones internas y externas.

### **3.5. Todas las decisiones de empleo se basarán en el mérito**

Los criterios principales para la gestión de las personas serán el mérito y las competencias pertinentes para la función. Todos los aspectos del empleo se diseñarán para garantizar los principios de esta Política.

### **3.6. Información y formación**

La Compañía desarrollará constantemente acciones de sensibilización para los profesionales del Grupo, especialmente los que tienen responsabilidades de gestión, para que valoren y promuevan la contribución que la diversidad representa para la Compañía.

### **3.7. Cumplimiento con la legislación y regulación aplicable**

Los principios que promueve esta Política se aplican por igual en todas las regiones y lugares, pero respetando la legislación y los reglamentos aplicables en cada país. Por lo tanto, la mentalidad global se equilibrará con la perspectiva regional, ya que los conceptos de "Diversidad" e "Inclusión" en sí mismos suelen significar cosas muy diferentes en los distintos países del mundo.

Así, la Compañía tendrá en cuenta las diferencias culturales para aplicar una mentalidad de diversidad global exitosa.

## **4. IMPLEMENTACIÓN Y ACTUALIZACIÓN**

Esta Política constituye el marco en el que Siemens Gamesa articula las normas y procedimientos en materia de Diversidad e Inclusión. La aplicación de esta Política se consolida con el modelo, las políticas, las normas y los procedimientos operativos adecuados en las áreas de gestión de Recursos Humanos y está alineada con la Política de Sostenibilidad del Grupo Siemens Gamesa, así como con el Código de Conducta de

Siemens Gamesa. Asimismo, se actualizará progresivamente para incluir nuevos aspectos relacionados con la Diversidad y la Inclusión.

Esta Política se implementa a través de la Estrategia de Diversidad e Inclusión para que sea operativa. Ambos documentos están publicados en la Intranet y en la página web de la empresa. Son públicos y pueden ser comunicados a partes externas (clientes, proveedores, etc.).

Estos documentos son elaborados en inglés por el Responsable Global de Diversidad e Inclusión y pueden ser traducidos a otros idiomas si es necesario

## **5. RESPONSABILIDADES**

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

El Comité Ejecutivo tiene la tarea de proporcionar los recursos apropiados para implantar esta Política y asegurar que es adecuadamente comunicada, difundida y ejecutada.

El Responsable Global de Diversidad e Inclusión (Responsable de D&I) es responsable de desarrollar la Estrategia de Diversidad e Inclusión, establecer prioridades en apoyo de la estrategia y aplicar los principios de esta Política en toda la empresa.

El equipo directivo tiene la responsabilidad de fomentar la cultura de confianza e inclusión de la empresa. Lideran la diversidad y la inclusión con su ejemplo integrándolas en sus actividades diarias, y son responsables del cambio.

Bajo esta Política toda la plantilla adquiere la responsabilidad individual de seguir los procedimientos establecidos para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación; llamar la atención sobre cualquier sospecha o presunción de prácticas discriminatorias; abstenerse de hostigar o intimidar a otros colegas, clientes o visitantes por cualquiera de los motivos citados en esta Política.

## **6. MODELO DE GOBIERNO DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

### **6.1. Modelo de gobierno de diversidad e inclusión**

Con objeto de apoyar los principios de esta Política, Siemens Gamesa implementa un modelo de gobierno de Diversidad e Inclusión que se basa en una adecuada definición y asignación de funciones y responsabilidades de gobierno, gestión y operativa para garantizar:

- Compromiso del equipo directivo
- Cumplimiento
- Gestión de riesgos

- Compromiso con las partes interesadas
- Excelencia operativa
- Mejora continua

Se trata de un modelo de gobierno descentralizado con una supervisión centralizada por parte del Responsable de D&I. El control global se realiza a través del Comité de Gobierno de Diversidad e Inclusión (Comité de D&I), presidido por el Responsable de D&I.

## **6.2. Comité de Gobierno de Diversidad e Inclusión**

El Comité de Gobierno de Diversidad e Inclusión está compuesto por líderes de las unidades de negocio y regionales de alto nivel, que establecen el tono y la dirección de la diversidad e inclusión en Siemens Gamesa. El Comité de D&I define los objetivos en esta materia, toma decisiones en beneficio de Siemens Gamesa, se compromete y promueve las iniciativas globales de diversidad e inclusión dentro de su área de influencia.

## **6.3. Responsable Global de Diversidad e Inclusión**

El Responsable Global de Diversidad e Inclusión desarrolla la Estrategia de Diversidad e Inclusión y es responsable de las siguientes actividades:

- Desarrolla la política de diversidad e inclusión, la estrategia y la agenda global de iniciativas
- Establece las prioridades de diversidad e inclusión
- Coordina la implementación de la agenda global de iniciativas y proyectos dentro de Siemens Gamesa
- Desarrolla políticas, procesos y herramientas globales para garantizar la coherencia en su aplicación en toda la empresa.
- Desarrolla e implementa las métricas de diversidad e inclusión, los KPI y los informes
- Desarrolla el material de comunicación de diversidad e inclusión, el branding, y coordina las acciones de comunicación global de diversidad e inclusión en estrecha colaboración con el Departamento de Comunicación
- Representa a Siemens Gamesa en materia de diversidad e inclusión externamente apoyando los principios de esta Política

## **6.4. Comités Regionales de Diversidad e Inclusión**

El Comité de Gobierno de Diversidad e Inclusión y el Responsable de D&I promoverán la creación de los Comités Regionales de Diversidad e Inclusión. Estos Comités estarán formados por personas voluntarias a nivel regional/país. Tendrán un fuerte enfoque de ejecución para promover, facilitar y apoyar la implementación de la agenda global de

iniciativas a nivel regional. Asegurarán el alineamiento y conexión con otros grupos internos para identificar e implementar iniciativas locales relevantes para la región en consonancia con la estrategia de diversidad e inclusión de la empresa.