

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

DE SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A.

(Texto aprobado por acuerdo del Consejo de Administración de 25 de septiembre de 2019)

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. La Política de Diversidad e Inclusión, de Siemens Gamesa establece los principios de diversidad e inclusión que deben gobernar en la Sociedad y en el Grupo Siemens Gamesa con el fin de consolidar éticas corporativas.

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El Consejo de Administración de Siemens Gamesa reconoce que sus empleados representan una gran variedad de culturas, etnias, creencias y lenguas. Esta riqueza en diversidad es lo que hace del Grupo Siemens Gamesa una empresa más innovadora, creativa, sensible y comprometida con la sociedad. Entendemos que el compromiso y el desempeño de nuestros empleados es clave para el éxito de nuestro negocio.

El Grupo Siemens Gamesa cree que todos/as tenemos el derecho de ser tratados/as con dignidad y respeto en el lugar de trabajo independientemente de nuestra raza, nacionalidad, etnia, religión, creencia, sexo, orientación sexual, género, situación de embarazo o maternidad, edad, discapacidad y estado civil. En esta línea, 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 nuestros empleados sobre la base de sus méritos y contribuciones. La Diversidad e Inclusión son promovidas al más alto nivel en la organización por nuestro CEO y el Comité Ejecutivo.

En cumplimiento de la Política Global de Responsabilidad Social Corporativa, el Grupo Siemens Gamesa tiene como objetivo crear una cultura que respete y valore las diferencias, que promueva la dignidad, la igualdad, la inclusión y la diversidad, y que faculte a las personas a contribuir con su máximo potencial al éxito global de la empresa. Nuestro compromiso es crear un ambiente en el que cada empleado/a sea capaz de desarrollar su potencial y maximizar su contribución. Reconocemos y valoramos la creatividad que aportan a su trabajo las personas con diferentes antecedentes y habilidades. El Grupo Siemens Gamesa está comprometido, con el principio de contratación y mantenimiento de equipos humanos que reflejen ampliamente la comunidad local en la que opera.

2. PROPÓSITO

El propósito de esta Política es promocionar el respeto a la ley, la igualdad y la inclusión para nuestros/as empleados/as con el fin de garantizar la no discriminación por razón de raza, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión o cualquier otra condición personal, física o social. Para alcanzar este objetivo, el Grupo Siemens Gamesa se compromete a:

1. Impulsar y apoyar la diversidad e inclusión en la empresa.
2. Promover un ambiente de trabajo en el que los/as empleados/as reconozcan el valor que aporta una plantilla diversa e inclusiva.
3. Darnos a conocer como una empresa con prácticas de diversidad e inclusión positiva.

La selección en el empleo, promoción, formación y cualquier otra prestación estará en función de los méritos y las competencias específicas requeridas para cada caso.

3. PRINCIPIOS

El compromiso del Grupo Siemens Gamesa con la diversidad e inclusión se basa en los siguientes principios:

1. Proporcionar un ambiente de trabajo que promueva la **dignidad y respeto** para todos. No se tolerará ninguna forma de intimidación o acoso.
2. Asegurar que las políticas y prácticas de selección, contratación, remuneración, formación, promoción y terminación, **evitan cualquier sesgo de discriminación**.
3. Promover un ambiente de trabajo motivador y creativo, donde las **oportunidades** de contratación, formación, desarrollo y promoción estén disponibles para todos en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.
4. Fomentar la comprensión de la **identidad de género**..
5. Apoyar a los/as empleados/as que se acogen a las **medidas de conciliación**, siempre y cuando la demanda del trabajo y la legislación aplicable lo permitan.
6. Romper barreras para **impulsar el desarrollo profesional de las mujeres** a los niveles más altos de la empresa.
7. Cultivar una cultura que fomente la colaboración, flexibilidad y la equidad para que toda la plantilla pueda contribuir con su **máximo potencial**.
8. Proporcionar todos los ajustes razonables para las **personas con discapacidad**.
9. Promover la **comprensión entre culturas** y equipar a nuestros/as empleados/as con las herramientas que necesitan para desarrollar una mentalidad global y trabajar eficazmente en todas las culturas, ya sea de manera virtual o presencial.
10. Ofrecer **información y formación** a toda la plantilla para que cuenten con las herramientas y recursos necesarios para crear un lugar de trabajo adecuado.
11. Desarrollar un **plan de diversidad e inclusión** para garantizar la implementación de esta política.
12. Asegurar que esta política cuenta con el **pleno apoyo de todos los niveles** de la organización, especialmente del equipo ejecutivo.
13. **Revisar** esta política de manera regular con el fin de asegurar su mejora continua.

4. 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 corporativo en materia de diversidad tiene asimismo la responsabilidad de revisar y actualizar anualmente la política, establecer prioridades en apoyo a la estrategia de diversidad de Siemens Gamesa e implementar los objetivos de esta política en toda la Sociedad.

Bajo esta política todos/as los/as empleados/as adquieren 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/as empleados/as, clientes o visitantes por cualquiera de los motivos citados en esta Política.