

**INFORME SOBRE EL GRADO DE CUMPLIMIENTO
DE LA POLÍTICA GLOBAL DE
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA DE
GAMESA CORPORACIÓN TECNOLÓGICA, S.A.**



1. Fundamento jurídico

El Consejo de Administración de Gamesa Corporación Tecnológica, S.A. (en adelante, la "**Sociedad**" o "**Gamesa**") aprobó en su reunión de 23 de septiembre de 2015 una "Política global de responsabilidad social corporativa" (la "**Política**") que forma parte de las Normas de Gobierno Corporativo de Gamesa.

El Reglamento de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento de Gamesa, en su redacción refrendada por el Consejo de Administración en su reunión de 22 de febrero de 2017, establece en su artículo 11 c), como una de las funciones principales de la citada Comisión, "*la revisión de la Política de responsabilidad social corporativa de la Sociedad, a cuyo efecto la Secretaría General elevará anualmente a la Comisión un informe sobre el grado de cumplimiento de dicha política, del que se dará cuenta al Consejo de Administración, tras su validación por esta Comisión. Asimismo, en caso de que lo considere oportuno, propondrá al Consejo de Administración la modificación de esta política, velando por que esté orientada a la creación de valor.*"

En cumplimiento del referido artículo 11 c) del Reglamento de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, la Secretaría General de Gamesa elabora el presente informe sobre el grado de cumplimiento de la Política.

2. Grado de cumplimiento de la Política durante el ejercicio 2016

Al objeto de valorar el grado de cumplimiento de la Política durante el ejercicio 2016, la Secretaría General de Gamesa ha realizado un análisis de las diferentes actuaciones desarrolladas por la Sociedad en el citado ejercicio en materia de Responsabilidad Social Corporativa ("**RSC**"). Para el desarrollo de dicho análisis ha contado principalmente con el apoyo de la Dirección de RSC.

En primer término conviene referirse a los principios de responsabilidad social incluidos en la Política mediante los cuales la Sociedad contribuye al desarrollo sostenible atendiendo a las necesidades y las expectativas de sus grupos de interés, y que son los que se resumen a continuación:

- Cumplir con la legalidad vigente en los países en los que opera.
- Adoptar los valores, principios y directrices de ética y cumplimiento normativo del Grupo Gamesa y desarrollados en el Código de Conducta del Grupo Gamesa.
- Adoptar prácticas avanzadas de gobierno corporativo.
- Respetar los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación de los territorios en los que el Grupo Gamesa lleve a cabo su actividad.
- Desarrollar un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad.
- Velar por un entorno de trabajo seguro y saludable en el Grupo así como en sus ámbitos de influencia
- Desarrollar prácticas responsables en la cadena de valor.



- Potenciar la utilización sostenible de los recursos y una cultura de respeto al entorno natural, así como contribuir a la lucha contra el cambio climático.
- Favorecer la transparencia y las reglas de libre mercado, respetando la libre competencia y rechazando cualquier práctica ilegal, fraudulenta o contraria a la ética.
- Rechazar las prácticas conducentes a obtener algún beneficio mediante el uso de actuaciones no éticas.
- Promover actuaciones socialmente responsables en aquellas sociedades en las que disponga de capacidad de gestión o de poder accionarial.
- Impulsar las vías de comunicación y diálogo con los diferentes colectivos relacionados con las actividades de la empresa.
- Difundir información relevante y veraz sobre las actividades realizadas.
- Fomentar la promoción del desarrollo económico-social de las comunidades en las que el Grupo Gamesa está presente.

Como apoyo para la correcta aplicación de la Política de RSC, y dando continuidad al proceso iniciado con los Planes 2009-2011, 2011-2013 y 2013-2015, Gamesa aprobó el pasado 18 de abril de 2016 el "Plan Director de RSC 2015-2017" ("**Plan Director**"), orientado a cubrir los diferentes aspectos determinados en la Política.

Es objeto del presente informe, en consecuencia, la determinación del grado de cumplimiento de cada uno de los principios enumerados en la Política, lo que se verifica en los siguientes apartados:

1. Cumplir con la legalidad vigente en los países en los que opera:

Gamesa mantiene el compromiso de cumplimiento con la legalidad vigente en los países en los que opera. La propia actualización del Código de Conducta (aprobada por el Consejo de Administración de Gamesa Corporación Tecnológica S.A en fecha 5 de abril de 2016) así lo determina y ratifica. Igualmente Gamesa se propone cumplir sus obligaciones fiscales en todos los territorios en los que opera, así como mantener una relación adecuada con las Administraciones Tributarias correspondientes, para lo cual ha adoptado la Política fiscal corporativa (aprobada por acuerdo del Consejo de Administración de 23 de septiembre de 2015).

Las acciones del Plan Director asociadas a este principio son las siguientes:

- 01.- Revisión y actualización de la Política de Responsabilidad Social Corporativa.
- 02.- Adopción de una política pública de fiscalidad responsable.

En este sentido, la Dirección de RSC realiza una monitorización permanente de la evolución de las mejores prácticas en RSC con el fin de iniciar, en su caso, mejoras en la Política, sin que se haya apreciado durante el ejercicio dicha necesidad. Asimismo, conviene subrayar que, por acuerdo del Consejo de Administración de fecha 22 de febrero de 2017, se ha acordado la adhesión de Gamesa al Código de Buenas Prácticas Tributarias.



2. Adoptar los valores, principios y directrices de ética y cumplimiento normativo del Grupo Gamesa y desarrollados en el Código de Conducta del Grupo Gamesa:

Las acciones del Plan Director asociadas a este objetivo incluyen:

- 04.- Desarrollo y monitorización del Canal de Denuncia (Compliance channel)
- 05.- Revisión, actualización y formación en el Código de Conducta de la Compañía
- 06.- Revisión del modelo de prevención de delitos y contra el fraude
- 07.- Despliegue del Modelo de prevención de delitos y contra el fraude en todas las áreas geográficas en que Gamesa o las sociedades del grupo desarrollan sus actividades
- 08.- Desarrollo de sistema de supervisión interna independiente del modelo de prevención de delitos y contra el fraude.

A lo largo del ejercicio, el Grupo ha llevado a cabo la actualización del Código de Conducta (aprobada por el Consejo de Administración de Gamesa Corporación Tecnológica S.A en fecha 5 de abril de 2016) de la Sociedad, el desarrollo y monitorización del Canal de Denuncia, así como la revisión del modelo de prevención de delitos y contra el fraude. Conjuntamente con ello se han llevado a cabo las acciones informativas y formativas que acompañan con 112 sesiones formativas a más de 2400 profesionales. Estos programas han sido liderados desde la Dirección de Ética y Cumplimiento, dando debida cuenta de los avances a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento de la Sociedad a través de diversas comparecencias ante la Comisión. Es cierto que existen acciones que exigen una implantación progresiva no ultimada (apartado 07), pero constan planes concretos para ello, por lo que cabe concluir que el Plan Director se está igualmente cumpliendo en este ámbito.

3. Adoptar prácticas avanzadas de gobierno corporativo:

Las acciones del Plan Director asociadas a este objetivo incluyen:

- 15.- Desarrollo y aprobación de una Política de Derechos Humanos
- 21.- Desarrollo y aprobación de una Política de Diversidad e Inclusión
- 30.- Desarrollo y aprobación de una Política de relación con proveedores
- 34.- Desarrollo y aprobación de una política de acción social

El Consejo de Administración de la Sociedad aprobó con fecha de 23 de septiembre de 2015 las políticas de Diversidad e Inclusión, así como la Política de relación con proveedores. Igualmente, el Plan Director preveía para 2016 la aprobación de una Política de Derechos Humanos, así como una Política de Acción Social. La toma de consideración y posible aprobación de estas últimas por el órgano competente, a saber, el Consejo de Administración de Gamesa, han debido ser postergadas en virtud de la situación de excepcionalidad derivada de la operación de fusión entre Gamesa y Siemens Wind Power, que aconseja realizar, una vez que la fusión sea efectiva, un ejercicio global de revisión y actualización, en su caso, de políticas de RSC que durante el presente ejercicio no ha sido oportuno realizar.



4. Respetar los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación de los territorios en los que el Grupo Gamesa lleve a cabo su actividad:

Las acciones del Plan Director asociadas a este objetivo incluyen:

- 03.- Comunicación periódica del Informe de Progreso en materia de cumplimiento de los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas
- 15.- Desarrollo y aprobación de una Política de Derechos Humanos.
- 16.- Establecimiento de acuerdo laboral global sobre Responsabilidad Social.
- 17.- Implantar los mejores estándares de seguridad corporativa para las personas y los activos.
- 18.- Garantizar la formación en Derechos Humanos del personal de seguridad que opera en los centros de trabajo de Gamesa.
- 19.- Reducción de los índices de siniestralidad e implantación continuada de medidas de actuación preventiva.
- 20.- Desarrollar la cultura de seguridad entre empleados y contratistas de Gamesa
- 21.- Desarrollo de una Política de Diversidad e Inclusión
- 22.- Desarrollo de la Cultura de igualdad y diversidad
- 23.- Garantizar la selección no discriminatoria y la incorporación de mujeres en áreas, colectivos o puestos con representación menor
- 24.- Aumento del porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad.
- 25.- Desarrollo profesional y la promoción de todo el personal de Gamesa.
- 26.- Cumplimiento de las obligaciones jurídico-laborales y de seguridad social del personal de Gamesa.

La Sociedad tiene un compromiso explícito con la defensa de los derechos humanos, y se ha dotado de un conjunto de instrumentos que garantizan el respeto de los mismos, dificultando o impidiendo su conculcación, haciendo que las prácticas de la Sociedad estén alineadas con los principios internacionalmente reconocidos en la defensa de los derechos humanos universales.

Entre estos instrumentos se encuentran, fundamentalmente, i) un Código de Conducta que regula los comportamientos de todos los profesionales del Grupo y, en concreto, los relacionados con la defensa de los derechos humanos, estableciendo también mecanismos de supervisión y medidas disciplinarias en caso de incumplimiento y ii) un Código de Conducta de Proveedores.

Igualmente, con carácter preventivo y con alcance global para todos los centros de Gamesa, se negoció y acordó con los sindicatos españoles mayoritarios (UGT, CCOO y ELA) y, con fecha de 18 de febrero de 2015 con el sindicato mundial de industriALL (IndustriALL Global Union), el Acuerdo Laboral Global de Gamesa cuya firma oficial tuvo lugar en el año 2015, siendo que la Comisión de Seguimiento del Acuerdo ha seguido activa a lo largo de 2016.

Asimismo, el Grupo Gamesa mantiene, desde el año 2005, su apoyo constante a los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, y en virtud de este compromiso pone a disposición de sus



stakeholders, anualmente y con carácter público, el denominado Informe de progreso (*Communication on Progress*), accesible desde la propia página web del Pacto Mundial.

Por todo lo expuesto cabe concluir igualmente que la Política se cumple en el ámbito objeto de este principio.

5. Desarrollar un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad:

Las acciones del Plan Director asociadas a este objetivo incluyen:

- 16.- Establecimiento de acuerdo laboral global sobre Responsabilidad Social.
- 21.- Desarrollo de una Política de Diversidad e Inclusión
- 22.- Desarrollo de la Cultura de igualdad y diversidad
- 23.- Garantizar la selección no discriminatoria y la incorporación de mujeres en áreas, colectivos o puestos con representación menor
- 24.- Aumento del porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad.
- 25.- Desarrollo profesional y la promoción de todo el personal de Gamesa.
- 26.- Cumplimiento de las obligaciones jurídico-laborales y de seguridad social del personal de Gamesa.
- 27.- Medición del grado de implantación de las buenas prácticas laborales, con una periodicidad adecuada. Encuestas de clima laboral.
- 28.- Análisis de políticas retributivas
- 29.- Promoción de una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad

Gamesa cuenta con una Política de Diversidad e Inclusión, cuyos principios tienen vigencia en todas las geografías en las que Gamesa está presente, con el objetivo de garantizar la igualdad y la inclusión y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de raza, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión o cualquier otra condición personal, física o social. El Comité de Diversidad, integrado por los directores de Recursos Humanos de todas las regiones, vela por fomentar su cumplimiento en un ambiente de trabajo que promueva la dignidad y el respeto para todos.

En el marco del Plan de Igualdad, se han acordado en 2016 dos medidas de conciliación adicionales a las existentes: (i) la posibilidad de realizar teletrabajo a partir de las semana 32 de gestación, siempre que resulte compatible con las funciones del puesto así como (ii) la distribución, no regular, de la jornada en caso de jornada reducida por guarda legal, asegurando la presencia diaria y siempre que las funciones del puesto y las circunstancias productivas del centro lo permitan.

Gamesa ha renovado su adhesión al Chárter de la Diversidad y ha firmado con el Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad tres convenios de colaboración para fomentar la



participación equilibrada de mujeres y hombres en el consejo de administración, para aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos y para promover la sensibilidad sobre la violencia de género y la inserción laboral de víctimas. Estos convenios se mantienen en vigor durante 2016.

Estas iniciativas se suman a la adhesión de Gamesa, desde el 29 de octubre de 2010, a la Declaración de los Principios para el Empoderamiento de la Mujer, desarrollados por el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact).

En definitiva, cabe concluir igualmente que la Política se cumple en el ámbito objeto de este principio.

6. Velar por un entorno de trabajo seguro y saludable en el Grupo así como en sus ámbitos de influencia:

Las acciones del Plan Director asociadas a este objetivo incluyen:

- 19.-Reducción de los índices de siniestralidad e implantación continuada de medidas de actuación preventiva.
- 20.-Desarrollar la cultura de seguridad entre empleados y contratistas de Gamesa.

Gamesa y las sociedades que integran el Grupo Gamesa promueven una adecuada política y cultura de prevención de riesgos laborales para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, el cumplimiento de la normativa vigente en cada país y la adopción de medidas preventivas necesarias y/o convenientes en cada caso.

La compañía dispone de un programa global de gestión de la seguridad y salud laboral y ha obtenido el certificado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según el estándar internacional OHSAS 18001, que concede TÜV Rheinland Cert GmbH y que aplica a su red mundial de centros.

En 2016, Gamesa continúa reduciendo los índices de siniestralidad. Durante el ejercicio 2016 se ha producido un descenso en el ratio de frecuencia de accidentes con baja, del 21%, siendo que el índice de gravedad se ha mantenido en el mismo nivel que en el ejercicio anterior.

La Compañía mantiene colaboraciones externas en el ámbito de la seguridad y salud laboral y colabora regularmente con la Fundación Industrial Navarra, la Comunidad de Aprendizaje de Prevención de Riesgos Laborales de la Asociación de Empresarios de Gipuzkoa (ADEGI), y mantiene sinergias de colaboración con la Administración e Institutos de Seguridad e Higiene en el Trabajo, por citar algunos ejemplos ilustrativos.

Por lo expuesto, se concluye que la Política se cumple también en este ámbito.

7. Desarrollar prácticas responsables en la cadena de valor:



Las acciones del Plan Director asociadas a este objetivo incluyen:

- 30.- Aprobación de una Política de relación con proveedores
- 31.- Desarrollo de un código ético para proveedores
- 32.- Desarrollo de un proceso de pre-cualificación y registro de proveedores
- 33.- Desarrollo de un proceso de auditoría RSC de proveedores

Gamesa y las sociedades que integran el Grupo Gamesa tienen como objetivo propiciar relaciones basadas en la confianza, la transparencia en la información y la puesta en común de conocimientos, experiencias y capacidades con sus proveedores, contratistas y colaboradores.

El posicionamiento global se detalla en la Política de contratación y relación con proveedores, contratistas y colaboradores de Gamesa, mediante texto aprobado por acuerdo del Consejo de Administración de 23 de septiembre de 2015.

La base de suministro de Gamesa en 2016 se compone de cerca de 10.000 (9.917) proveedores en todo el mundo, con un volumen de compra por un valor superior 3.700 (3.721) millones de euros. India (25%), España (24%), China (17%), Estados Unidos (10%) y Brasil (8%) son los países que concentran las tres cuartas partes volumen total de aprovisionamientos en 2016.

Gamesa aumentó durante 2016 un 20% sus compras a los 810 proveedores que tiene en el País Vasco, hasta alcanzar los 310 millones de euros. Esta evolución confirma a la comunidad autónoma como el mercado base de suministradores del grupo eólico, que concentra aquí el 33% de su volumen total de compras en España, y el 25% del número de compañías proveedoras.

En el conjunto de España, Gamesa incrementó también significativamente el pasado ejercicio sus compras a proveedores, que crecieron un 17%, tres puntos menos que en el País Vasco. Las compras se colocaron en 936 millones, y el número de suministradores se elevó un 36% en 2016, hasta 3.237 empresas en toda España. En el País Vasco, el grupo ha incorporado a 165 nuevas firmas a sus proveedores, un 26% más.

Por detrás del País Vasco, se colocan Navarra (162 millones de euros), Madrid (140 millones), Asturias (77 millones), Cataluña (60), Comunidad Valenciana (41), Castilla-La Mancha (21) y Castilla y León (19 millones de euros).

En 2016 Gamesa destinó recursos propios de ingenieros de materiales y desarrollo de calidad de proveedores a trabajar en las instalaciones de los proveedores, con el fin de lograr su desarrollo tecnológico y competitividad. Prueba de ello es que en 2016 han concluido con éxito 379 proyectos de generación de proveedores alternativos.

Desde el área de Compras y aprovisionamientos la Sociedad continúa con el despliegue de la plataforma de Achilles-Repro como herramienta de control administrativo de proveedores, cubriendo áreas tales como i) Responsabilidad Social Corporativa; ii) Gestión de la calidad; iii) Gestión de Salud y Seguridad; iv) Gestión ambiental; v) Recursos técnicos y vi) Recursos humanos



de los proveedores. Al cierre del ejercicio 2016 se encuentran registrados 1.031 proveedores de Gamesa dentro dicho sistema, cubriendo una facturación acumulada cercana a los 390 millones de euros.

En el ejercicio 2016 se han efectuado, a través de Repro-Achilles, 19 auditorías completas adicionales a proveedores del Grupo con un valor acumulado de 132 al cierre.

Desde el área de calidad de proveedores, y dentro del proceso de gestión de vida serie se evalúa trimestralmente el sistema de gestión de calidad de los proveedores existentes en la lista TOP 100 y sus resultados, así como el cuidado del medio ambiente y si cuentan con la certificación de su sistema de seguridad y salud en el trabajo. En 2016 este proceso se ha aplicado a 174 proveedores existentes (111 en 2015), otorgándoles una calificación A, B, C ó D en función de su desempeño.

En definitiva, se da cumplimiento a través de las acciones expuestas al principio en cuestión.

8. Potenciar la utilización sostenible de los recursos y una cultura de respeto al entorno natural, así como contribuir a la lucha contra el cambio climático:

Las acciones del Plan Director asociadas a este objetivo incluyen:

- 38.- Desarrollo de cálculo sistemático de la huella ambiental corporativa
- 39.- Reducción de la producción de residuos
- 40.- Incremento de la valorización y reciclaje de residuos
- 41.- Reducción y estabilización del consumo de agua
- 42.- Mantenimiento de certificados de gestión medioambiental
- 43.- Colaboración con centros de investigación para la preservación de la biodiversidad
- 44.- Verificación de emisiones de gases de efecto invernadero
- 45.- Neutralización de emisiones de CO2. Camino a la neutralidad en carbono 2025
- 46.- Suministro de energía eléctrica de origen limpio
- 47.- Realización de auditorías energéticas
- 48.- Valor añadido en I+D+i
- 49.- Mejorar en los índices del Carbon Disclosure Project (CDP)
- 50.- Participación activa con motivo del COP21

Gamesa es consciente de que el cambio climático es una amenaza transcendental al que se enfrentan los mercados y el desarrollo sostenible, y en consonancia, el Consejo de Administración aprobó con fecha de 18 de Noviembre de 2015 una Política contra el cambio climático aplicable a la Sociedad y a su Grupo, por la que se compromete a promover energías renovables que se consideren apropiadas y que estén a su alcance para conseguir un modelo de generación energética global bajo en carbono que reduzca el impacto medioambiental.

La Sociedad se ha comprometido con diversas iniciativas empresariales ligadas al objetivo de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, tales como el American Business Act on Climate Pledge, o el Paris Pledge for Action.



Gamesa asegura que prácticamente el 100% de su capacidad productiva en el mundo se encuentra certificada con respecto a la normas ISO14.001 de gestión ambiental.

El consumo interno de energía total del ejercicio 2016 se sitúa en 527.526 Gigajulios, lo que en términos absolutos supone un aumento del 17% con respecto al consumo energético del ejercicio 2015. Con ello, la tasa de consumo energético por empleado y año se sitúa en 52,9 Gigajulios.

El consumo de agua se sitúa en 159.126 m³ en 2016 lo que se traduce en una tasa de 16 m³ por empleado y año.

El volumen de residuos en 2016 es de 19.394 toneladas, un 67% superior al ejercicio anterior, con una proporción de generación de residuos peligrosos y no peligrosos cercana a 1:7. La tasa de residuos generados por empleado y año se mantiene en 2 toneladas. Aproximadamente el 54% de los residuos peligrosos tienen como destino la valorización, reutilización o reciclado (38% en el ejercicio anterior). Por su parte, este porcentaje destinado al aprovechamiento de los materiales empleados alcanza el 82% cuando nos referimos a residuos no peligrosos.

El principal gas de efecto invernadero generado por las actividades de la Sociedad es el CO₂, en particular las emisiones del periodo ascienden a 30.251 toneladas CO₂-eq, un descenso cercano al 20% con respecto al ejercicio anterior. Esta cifra incluye las emisiones directas (alcance 1) que suman 15.010 tCO₂-eq ocasionadas por la combustión de materiales para la generación de recursos caloríficos, así como las emisiones indirectas (alcance 2) derivadas de la compra de electricidad para el funcionamiento de los recursos y servicios propios, y que ascienden a 15.242 tCO₂-eq. Con una reducción de 14.800 tCO₂-eq en España debido a la compra de energía renovable con cero emisiones.

Los productos que Gamesa comercializa están diseñados para consolidar el liderazgo medioambiental y la eficiencia energética. Las plataformas de 5.0 MW y 2.0 MW (máquinas Gamesa 4.5 MW y Gamesa G114-2MW) están certificadas en ecodiseño, conforme a la norma ISO14006/2011.

En definitiva, el desempeño en este ámbito es igualmente satisfactorio y alineado con la política en cuestión.

9. Favorecer la transparencia y las reglas de libre mercado, respetando la libre competencia y rechazando cualquier práctica ilegal, fraudulenta o contraria a la ética: rechazar las prácticas conducentes a obtener algún beneficio mediante el uso de actuaciones no éticas:

Las acciones del Plan Director asociadas a este objetivo incluyen:

- 04.- Desarrollo y monitorización del Canal de Denuncia (Compliance channel)
- 05.- Revisión, actualización y formación en el Código de Conducta de la Compañía



- 06.- Revisión del modelo de prevención de delitos y contra el fraude
- 07.- Despliegue del Modelo de prevención de delitos y contra el fraude en todas las áreas geográficas en que Gamesa o las sociedades del grupo desarrollan sus actividades
- 08.- Desarrollo de sistema de supervisión interna independiente del modelo de prevención de delitos y contra el fraude.

La Sociedad tiene el objetivo de fomentar la difusión, el conocimiento y el cumplimiento del Código de Conducta y promover una cultura preventiva basada en el principio de "tolerancia cero" hacia la comisión de actos ilícitos y situaciones de fraude, en cumplimiento de lo establecido en la Política para la prevención de delitos y contra el fraude, aprobada por el Consejo de Administración con fecha de 23 de Septiembre de 2015 en su última revisión, facilitando la vigilancia del cumplimiento de los requerimientos legales en la diferente normativa: mercantil-civil, negocio eólico, aduanas, competencia, propiedad intelectual e industrial, laboral, seguridad y salud, medioambiente, transporte, productos y materiales, mercado de valores, protección de datos y seguridad patrimonial, fiscal y contable.

Durante el año 2016 se han recibido 19 comunicaciones por los mecanismos habilitados para ello, que se corresponden a denuncias de comportamientos relacionados con las normas del Código de Conducta y/o la normativa del Modelo de prevención de delitos y contra el fraude. Los informes emitidos como parte del proceso de investigación incluyen: por un lado si al cierre del expediente se pudo concluir o no la desviación en contra de alguna norma del Código de Conducta, y/o de la Política y otras normativas del Modelo de Prevención de delitos y contra el fraude y por otro lado una serie de recomendaciones destinadas a prevenir en su caso, situaciones similares en el futuro.

Asimismo, en caso de que la Dirección de Ética y Cumplimiento detectase un incumplimiento de la legislación aplicable, del Manual o de las normas del Código de Conducta específicamente dirigidas a los profesionales del Grupo Gamesa (en la medida que supone una desobediencia de la que eventualmente se puede derivar un perjuicio notorio para Gamesa), dará traslado de las actuaciones a Recursos Humanos para que este departamento aplique las medidas disciplinarias conforme al régimen de faltas y sanciones previsto en los convenios colectivos de aplicación y la normativa laboral vigente.

Con base en lo expuesto, se ha dado cumplimiento en el ejercicio al principio.

10. Promover actuaciones socialmente responsables en aquellas sociedades en las que disponga de capacidad de gestión o de poder accionarial:

La Sociedad mantiene una serie de Políticas corporativas, al abrigo de la Política Global de Responsabilidad Social Corporativa, que son de aplicación en aquellas sociedades en las que disponga de capacidad de gestión o de poder accionarial. Entre estas políticas se incluyen i) Política de diversidad e inclusión; ii) Política de contratación y relación con proveedores, contratistas y colaboradores; iii) Política contra el cambio climático. A través de las mismas se considera que se da un cumplimiento razonable al referido principio.



11. Impulsar las vías de comunicación y diálogo con los diferentes colectivos relacionados con las actividades de la empresa: Difundir información relevante y veraz sobre las actividades realizadasⁱⁱⁱ:

La relación de la Sociedad con aquellos colectivos afectados por sus actividades (grupos de interés o stakeholders), se desarrolla en la doble vertiente que esta relación implica: desde el punto de vista de la responsabilidad social, dando respuesta a sus expectativas y necesidades, y desde el punto de vista reputacional, gestionando la percepción que estos grupos tienen de la Sociedad.

En relación a los empleados, destacamos el lanzamiento en marzo 2016 de la plataforma GATE (*Gamesa Talent Environment*), una herramienta de "Sucess Factors" para la gestión del talento en la Sociedad. Desde su lanzamiento y durante 2016 un total de 5.650 empleados han accedido a la herramienta con un promedio de 29,42 logins o accesos cada uno de ellos.

Desde la perspectiva de la relación con los representantes de los trabajadores destaca el mantenimiento de 307 reuniones con Comités, la celebración de 5 elecciones sindicales, la firma de 8 convenios, 1 reunión de la mesa de riesgos psicosociales y 5 reuniones de la Comisión de diversidad e igualdad durante el ejercicio.

En el ejercicio 2016, en materia de comunicación externa destacamos más de 3 millones de páginas web vistas, 2,6 millones de páginas web vistas en intranet, 73 comunicaciones a medios, 6.600 seguidores en twitter, 86.300 seguidores en LinkedIn y las 34.000 visitas a Gamesa en Youtube.

En materia de relación con inversores, en 2016 se han realizado visitas a plazas financieras de Madrid, Londres, Frankfurt, Boston, Ginebra, Zúrich, Paris, Amsterdam y Nueva York. La compañía ha estado presente en nueve conferencias destinadas a inversores institucionales en Londres y Madrid. El buzón de atención a inversores institucionales y analistas ha atendido más de 400 consultas. Igualmente se ha mantenido contacto permanente con 32 casas de análisis.

En materia de analistas de sostenibilidad, el Grupo mantiene vías de diálogo permanente con los principales índices de sostenibilidad del mundo tales como Dow Jones Sustainability Indices, FTSE4Good o Ethibel. En 2016 Gamesa se mantiene como integrante de todos ellos, lo que representa un premio a una gestión responsable del negocio.

En este apartado igualmente cabe remitirse a la propia Memoria sobre la aplicación de la Política de Comunicación y contactos con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto.

Con base en todo ello, se puede concluir que la Política se ha cumplido

12. Fomentar la promoción del desarrollo económico-social de las comunidades en las que el Grupo Gamesa está presente:

Las acciones del Plan Director asociadas a este objetivo incluyen:



- 34.- Desarrollo de una política de acción social
- 35.- Constitución de una Comisión RSC en India
- 36.- Plan de acción social específico para Gamesa India
- 37.- Inversión en proyectos de acción social.

Además de generar y distribuir valor económico, Gamesa influye en las comunidades en las que opera con un impacto que va más allá del ámbito de las operaciones propias del negocio y que se extiende como un compromiso a largo plazo.

Las actuaciones realizadas para el beneficio de la comunidad son de diferente naturaleza, y en el ejercicio 2016 se resumen en las siguientes actuaciones:

- Proyecto de educación de la infancia indígena (México), en colaboración con Unicef.
- Proyecto de horticultura a través de la energía solar (India), en colaboración con Fundación Vicente Ferrer.
- Gamesa Soccer League II (India), en colaboración con Krida Vikas Sanstha-Nagpur.
- Proyecto Telecentros (Brasil), en colaboración con CROPH-Coordenação Regional das Obras de Promoção Humana.
- Centro de inclusión social (Uruguay), en colaboración con Fundación la Muralla.

Especialmente en la región de la India la compañía lleva a cabo iniciativas en los campos de la salud, la educación, el cuidado del medio ambiente y el desarrollo de infraestructuras de apoyo para la comunidad. El programa específico de Responsabilidad Social Corporativa "*Gamesa Community Spirit*" se consolida en torno un grupo de programas estratégicos, entre ellos:

- Gamesa Academic Excellence Program
- Gamesa Gram Arogya Kendra
- Gamesa Vocational Training Program
- Employee volunteering

El cumplimiento de la Política en este ámbito es igualmente positivo

3. Conclusión

En atención a cuanto se ha expuesto en el presente informe, la Secretaría General concluye que Gamesa ha dado debido cumplimiento de la citada Política así como de los objetivos del Plan Director durante el ejercicio 2016.



ⁱ En este apartado igualmente cabe remitirse a la propia Memoria sobre la aplicación de la Política de Comunicación y contactos con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto.