



**INFORME SOBRE EL GRADO DE CUMPLIMIENTO  
DE LA POLÍTICA GLOBAL DE  
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA DE  
SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A.**

Secretaría General  
Febrero 2018

## 1. Fundamento jurídico

El Consejo de Administración de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. (en adelante, la “**Sociedad**” o “**Siemens 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 del Grupo Siemens Gamesa.

El Reglamento de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas de Siemens 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, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas, la Secretaría General de Siemens Gamesa elabora el presente informe sobre el grado de cumplimiento de la Política.

## 2. Grado de cumplimiento de la Política durante el ejercicio 2017

Al objeto de valorar el grado de cumplimiento de la Política durante el ejercicio fiscal 2017, la Secretaría General de Siemens 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 Siemens Gamesa y desarrollados en el Código de Conducta.
- Adoptar prácticas avanzadas de gobierno corporativo.
- Respetar los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación de los territorios en los que el Grupo Siemens 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 Siemens Gamesa 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 accionarioal.
- 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 Siemens 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, el Grupo Siemens 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.

El mencionado plan director de RSC 2015-2017 ha permanecido operativo hasta la finalización del ejercicio, dándose razón de su estado y grado de cumplimiento a la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas en su sesión de 1 de noviembre de 2017, en la cual se procedió a su cierre con un elevado grado de cumplimiento del 94%. Igualmente, y en el seno de dicha sesión de la Comisión se comunicaba la generación de un nuevo Plan Director de RSC 2018-2020.

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:

### **2.1 Cumplir con la legalidad vigente en los países en los que opera:**

Siemens 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 en fecha 5 de abril de 2016) así lo determina y ratifica. Igualmente Siemens 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 Siemens Gamesa al Código de Buenas Prácticas Tributarias.

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

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 Siemens 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.

El Grupo Siemens Gamesa mantiene actualizado el Código de Conducta (aprobado por el Consejo de Administración 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. Estos programas han sido liderados desde la Dirección de Cumplimiento, dando debida cuenta de los avances a la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas de la Sociedad a través de diversas comparecencias ante la Comisión.

Las acciones en esta materia incluidas en el Plan Director 2015-2017 han sido completadas al término del periodo de vigencia del plan, por lo que cabe concluir que el Plan Director está cumplido en este ámbito.

**2.3 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 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 Siemens 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 un ejercicio global de revisión y actualización, en su caso, de políticas de RSC en el marco del nuevo plan director 2018-2020.

**2.4 Respetar los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación de los territorios en los que el Grupo Siemens 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 del Grupo.
- 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
- 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.
- 26.- Cumplimiento de las obligaciones jurídico-laborales y de seguridad social del personal.

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 Siemens Gamesa 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 la Compañía, 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, y que se mantiene vigente.

Asimismo, el Grupo Siemens 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.

**2.5 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.
- 26.- Cumplimiento de las obligaciones jurídico-laborales y de seguridad social del personal.
- 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

Siemens Gamesa cuenta con una Política de Diversidad e Inclusión, cuyos principios tienen vigencia en todas las geografías en las que el Grupo Siemens 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 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 productos del centro lo permitan.

Siemens 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 2017.

Estas iniciativas se suman a la adhesión del Grupo Siemens 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.

**2.6 Velar por un entorno de trabajo seguro y saludable en el Grupo Siemens Gamesa 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.

Siemens Gamesa y las sociedades que integran el Grupo 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, y que aplica a su red mundial de centros.

En 2017, la compañía mantiene unos índices de siniestralidad destacados. Al término del ejercicio, el número de accidentes con baja en el Grupo ascendía a un total de 47. Como resultado, el índice de frecuencia de accidentes con baja fue de 2,00 al final del período, calculada para un período de 1.000.000/horas de trabajo, e incluye todos los accidentes que resultan en al menos un día perdido de trabajo.

En cuanto a los contratistas, esta tasa fue de 2,60. La tasa combinada para empleados y contratistas fue de 2,25 al final del periodo reportado.

El Grupo Siemens Gamesa actúa proactivamente para analizar las causas últimas de los accidentes y está dotado de indicadores de gestión que muestran el nivel de cumplimiento de esta filosofía de trabajo en la gestión diaria. Esto incluye, por ejemplo, la realización de inspecciones de seguridad, observaciones de seguridad y auditorías de salud y seguridad.

Adicionalmente, la Compañía mantiene colaboraciones externas regulares en el ámbito de la seguridad y salud laboral, con la administración y otras asociaciones y organizaciones orientadas a la promoción de la seguridad y salud en el trabajo.

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

## **2.7 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

Siemens Gamesa y las sociedades que integran el Grupo 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, mediante texto aprobado por acuerdo del Consejo de Administración de 23 de septiembre de 2015.

La base de suministro de la nueva compañía en 2017 se compone de cerca de 18.000 (17.957) proveedores en todo el mundo, con un volumen de compra por un valor superior a 7.800 (7.835) millones de euros. Por regiones, este volumen de compra se distribuye en Europa, Oriente Medio y África (54%); América (25%) y la región de Asia Pacífico (21%)

En 2017 la compañía 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. Algunos ejemplos de procesos destinados a completar las competencias y capacidades de los proveedores se encuentran en el Informe de Sostenibilidad 2017 del Grupo Siemens Gamesa.

Como base de la sostenibilidad para los proveedores, se está armonizando el Código de Conducta para Proveedores. Ambas compañías integrantes de la fusión mantienen documentos sólidos que se aplican a la base de proveedores y se evalúan para su uso indistinto. Durante el año fiscal 2018, se está desarrollando un nuevo Código de Conducta para el nuevo Grupo, respetando y manteniendo el mismo nivel de rigor en cuanto a los requisitos para nuestros proveedores.

Regularmente se aplican autoevaluaciones de sostenibilidad a proveedores estratégicos o ubicados en países de alto riesgo. Las respuestas proporcionadas son evaluadas y los proveedores que no cumplan con los requisitos exigidos pueden ser aprobados condicionalmente (si los riesgos no son críticos) sobre la base de la implantación de medidas correctivas, o inmediatamente bloqueados para llevar a cabo transacciones con Siemens Gamesa si los riesgos son críticos, especialmente en el área de cumplimiento. Durante el ejercicio se han realizado un total de 2.506 evaluaciones de este tipo.

La auditoría externa de Sostenibilidad es ejecutada por diferentes proveedores externos y es el módulo de detección de riesgos más potente. La supervisión puede incluir re-auditorías o auditorías de seguimiento por parte de nuestros socios auditores externos. Durante el ejercicio se han realizado un total de 68 auditorías externas.

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



**2.8 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 CO<sub>2</sub>. 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

Siemens 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.

Siemens 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 2017 se sitúa en 477.570 Gigajulios, y con ello, la tasa de consumo energético por empleado y año se sitúa en 18,8 Gigajulios.

El consumo de agua se sitúa en 196.575 m<sup>3</sup> en 2017 lo que se traduce en una tasa de 7,7 m<sup>3</sup> por empleado y año.

El volumen de residuos en 2017 es de 24.387 toneladas, con una proporción de generación de residuos peligrosos y no peligrosos cercana a 1:10. La tasa de residuos generados por empleado y año –proforma- se mantiene en 1,9 toneladas. Aproximadamente el 79% de los residuos tienen como destino la valorización, reutilización o reciclado.

El principal gas de efecto invernadero generado por las actividades de la Sociedad es el CO<sub>2</sub>, en particular, las emisiones del periodo ascienden a 45.893 toneladas CO<sub>2-eq</sub>. Esta cifra incluye las emisiones directas (alcance 1) que suman 10.808 tCO<sub>2-eq</sub> 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 35.085 tCO<sub>2-eq</sub>. El Grupo Siemens Gamesa trabaja en la reducción de las emisiones de alcance 2 a través de procesos de compra de energía renovable con cero emisiones.

La compañía mantiene una cobertura del 100% para los productos que incluyen un análisis de ciclo de vida (ACV) y que incluyen la Declaración ambiental de Producto (EPD). Es notorio que en 2017 se han podido publicar nuevas declaraciones ambientales para los productos i) SG 8.0-167 DD; ii) G126-2.625 MW y iii) G132-3.465 MW.

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

**2.9 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 Siemens 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 2017 se han recibido 28 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 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 Siemens Gamesa (en la medida que supone una desobediencia de la que eventualmente se puede derivar un perjuicio notorio para la Compañía), 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.

#### **2.10 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.

#### **2.11 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 realizadas**

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 de interés tienen de la Sociedad.

La política de comunicación y contactos con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto fue aprobada por acuerdo del Consejo de Administración de 23 de septiembre de 2015. Dicha política persigue gestionar y supervisar la información suministrada a los accionistas y a los mercados y las relaciones con los accionistas, inversores institucionales y asesores de voto, adoptando las medidas oportunas para proteger el ejercicio de sus derechos en el marco de la defensa del interés social, todo ello de conformidad con una serie de principios marcados en la propia política.

En este apartado igualmente cabe remitirse a la propia Memoria anual sobre la aplicación de la Política de Comunicación y contactos con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto que se pone a disposición de los stakeholders con motivo de la convocatoria de la Junta General de Accionistas.

No cabe duda que la divulgación de información no financiera o relacionada con la responsabilidad social corporativa contribuye a medir, supervisar y gestionar el rendimiento de la empresa y su impacto en la sociedad. En este contexto, con el fin de mejorar la coherencia y la comparabilidad de la información no financiera divulgada, la Compañía ha incluido en el ejercicio 2017, e incluido en el Informe de Gestión, un estado de información no financiera que contiene información relativa, por lo menos, a cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno.

Por otra parte, a lo largo del ejercicio se ha procedido al cumplimiento del Real Decreto-Ley 18/2017, de 24 de noviembre, de información no financiera y diversidad publicado en BOE nº 287 de 25 de noviembre de 2017. Este Reglamento incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera y sobre diversidad por parte de algunas grandes empresas y grupos.

En materia de analistas de sostenibilidad, el Grupo Siemens Gamesa mantiene vías de diálogo permanente con los principales índices de sostenibilidad del mundo tales como Dow Jones Sustainability Indices, FTSE4Good o Ethibel Excellence Europe. En 2017 Siemens Gamesa se mantiene como integrante de todos ellos, lo que representa un premio a una gestión responsable del negocio.

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

### **2.12 Fomentar la promoción del desarrollo económico-social de las comunidades en las que el Grupo Siemens 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 Siemens Gamesa India
- 37.- Inversión en proyectos de acción social.

Además de generar y distribuir valor económico, la Compañía 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 2017 se resumen en las siguientes actuaciones:

- Capacitación de mujeres indígenas a través de microcréditos agrícolas en la región de Gujarat, India, y en colaboración con la Fundación Juan Bonal.
- Construcción de un jardín de infancia en Motiya, Rajasthan, India, en colaboración con Bal Vikas India.
- Siemens Gamesa Soccer League III (India), en colaboración con Krida Vikas Sanstha-Nagpur.
- Proyecto Telecentros II (Brasil), en colaboración con CROPH-Coordenação Regional das Obras de Promoção Humana.
- Proyecto para el fomento de estilos de vida saludables entre niñas, niños y jóvenes de Unión Hidalgo en la Región del Istmo de Oaxaca (México), en colaboración con CESAL.

- Proyecto para fomentar la sostenibilidad económica del grupo de madres en Brasil, en colaboración con la agrupación Nossa Senhora do Amparo.
- Proyecto para la creación del primer banco genético de rapaces ibéricas, en colaboración con FIEB (Fundación para la investigación en etología y biodiversidad).

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 “*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 Siemens Gamesa ha dado debido cumplimiento de la citada Política así como de los objetivos del Plan Director de RSC durante el ejercicio 2017.