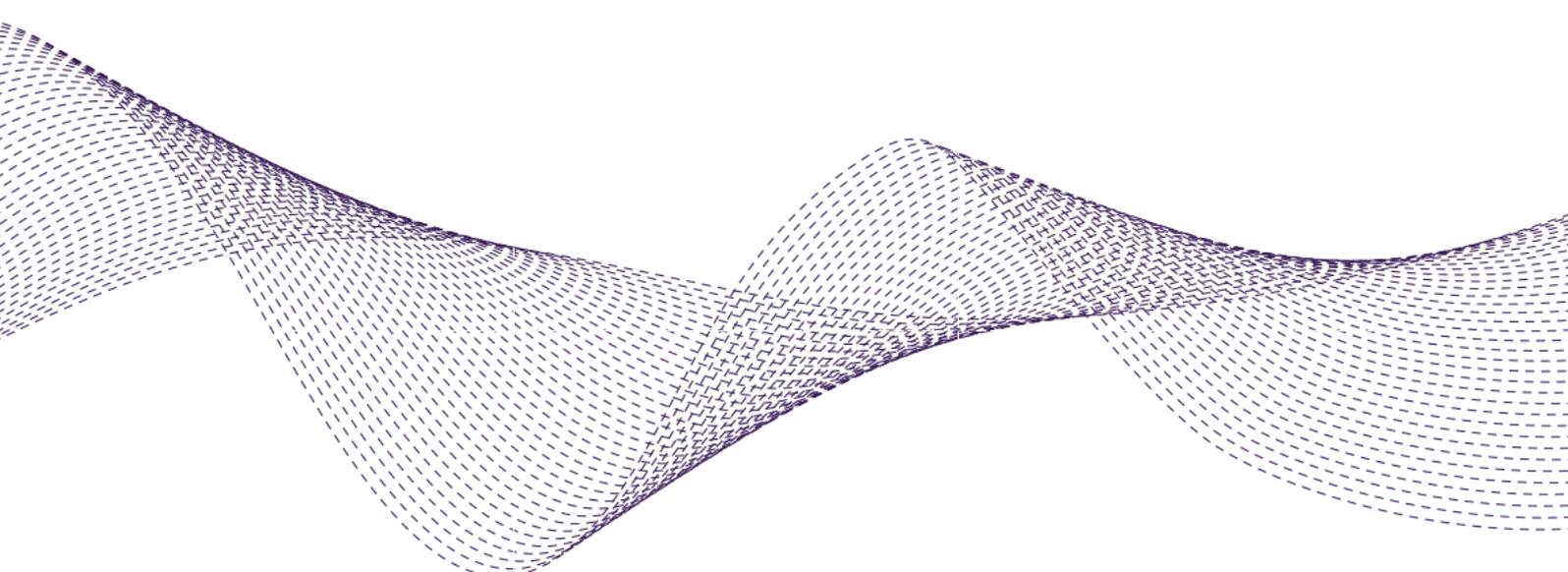


# Informe sobre el grado de cumplimiento en 2020:

Política global de responsabilidad social  
corporativa  
de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.

Secretaría General  
Febrero de 2021



# 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 del 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 artículo 9(c) del Reglamento de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas de Siemens Gamesa (la «Comisión»), en el texto consolidado aprobado por el Consejo de Administración el 27 de noviembre de 2020, define como una de las principales funciones de la Comisión *«La supervisión y revisión periódica de la política global de Responsabilidad Social Corporativa de la compañía, asegurando que ésta cumple con su finalidad de promover el interés social teniendo en cuenta los intereses legítimos de todos los grupos de interés. Asimismo, si lo considera oportuno, la Comisión propondrá al Consejo de Administración la modificación de esta política», y además, el artículo 29.3 del mismo Reglamento establece que "Se facilitará también a los accionistas informes sobre (a) la independencia de los auditores; (b) las operaciones vinculadas a que se refiere el artículo 13 (a) de este Reglamento; y (c) la Política global de responsabilidad social corporativa"».*

En conformidad con los artículos 9(c) y 29.3 del Reglamento de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas, la Secretaría General de Siemens Gamesa elabora este Informe sobre el grado de cumplimiento de la Política global de responsabilidad social corporativa en el ejercicio fiscal 2020.

## 2. Grado de cumplimiento de la Política en el EF20

Al objeto de valorar el grado de cumplimiento de la Política durante el ejercicio fiscal 2020, 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 Sostenibilidad / Responsabilidad Social Corporativa («RSC»). Para el desarrollo de dicho análisis ha contado principalmente con el apoyo del equipo de Comunicación de Sostenibilidad (Sustainability Communication) del departamento de Relaciones Institucionales (Corporate Affairs). La compañía inició el proceso de actualización de su Política global de responsabilidad social corporativa en 2020, que fue aprobada el 4 de noviembre de 2020.

La Política global de responsabilidad social corporativa se basa en seis principios que permiten a la Sociedad contribuir al desarrollo sostenible teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de sus grupos de interés. Los seis principios son los siguientes:

- Principio 1: Cumplir con la legalidad vigente en los países en los que opera y asegurar un comportamiento ético, adoptando estándares y directrices internacionales y fomentando y promoviendo la integración de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Principio 2: Garantizar un gobierno empresarial responsable y la transparencia necesaria para transmitir confianza y credibilidad a las partes interesadas.
- Principio 3: Lograr una cultura de trabajo basada en el trabajo seguro y saludable, la igualdad de oportunidades y la motivación.
- Principio 4: Contribuir al desarrollo sostenible reduciendo el impacto ambiental de las actividades de la compañía y generando nuevas soluciones por medio de la innovación.

- Principio 5: Desarrollar una cadena de suministro responsable, asegurando una gestión responsable a través de procedimientos transparentes, objetivos e imparciales con los proveedores y proporcionando a los clientes toda la información relevante sobre los servicios y productos vendidos.
- Principio 6: Promover acciones socialmente responsables dentro del Grupo Siemens Gamesa para lograr la armonía entre los valores corporativos y las expectativas sociales.

Para apoyar y aplicar adecuadamente la Política global de responsabilidad social corporativa, en el ejercicio fiscal 2018 se creó el Plan Director de RSC 2018-20, con el objetivo de cubrir los diferentes aspectos recogidos en la Política. La implementación de dicho Plan Director de RSC se completó a finales del ejercicio fiscal 2020.

Es objeto del presente informe 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. Principio 1: Cumplir con la legalidad vigente en los países en los que opera y asegurar un comportamiento ético, adoptando estándares y directrices internacionales y fomentando y promoviendo la integración de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

### 2.1.1 Asegurar la integridad corporativa, adoptando los valores, principios y directrices éticos y de cumplimiento de Siemens Gamesa, articulados en las Business Conduct Guidelines de la compañía.

Un pilar fundamental de la integridad corporativa de Siemens Gamesa son las Business Conduct Guidelines (Directrices de conducta empresarial), que definen la actitud de la compañía hacia los negocios responsables, aseguran que la compañía actúa de acuerdo con la ley y las políticas internas, y describen cómo Siemens Gamesa cumple con sus responsabilidades como empleador, en sus mercados, en la sociedad y en el medio ambiente.

Internamente, el departamento de Compliance de la compañía, ha trabajado en la armonización de todos los procesos, directrices y políticas de compliance mediante la elaboración de un documento único: el Compliance Handbook (Manual de Compliance). Hace posible que todos los empleados de Siemens Gamesa puedan leer y comprender la existencia del sistema de compliance sólido, fiable y de última generación de la compañía.

La Política fiscal corporativa apoya a Siemens Gamesa en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales en todos los territorios en los que opera para mantener una relación adecuada con las autoridades tributarias correspondientes. Fue actualizada y refrendada por última vez por el Consejo de Administración en su resolución del 25 de septiembre de 2019. Asimismo, cabe destacar que Siemens Gamesa cumple el Código de Buenas Prácticas Fiscales.

### 2.1.2 Respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos y evitar, prevenir y mitigar cualquier impacto negativo sobre los derechos humanos que pueda resultar de sus propias actividades o de sus relaciones comerciales con terceros.

Siemens Gamesa tiene como objetivo garantizar el respeto de los derechos humanos en su propia actividad empresarial y promover este respeto en su cadena de valor. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (PRNU) proporcionan a Siemens Gamesa una valiosa orientación. Además, la compañía 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) las Business Conduct Guidelines que regulan los comportamientos de todos los empleados 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. Por consiguiente, debe evitarse la participación de la compañía en cualquier infracción de los derechos humanos u otros impactos adversos para los derechos humanos. El cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables es esencial, pero más allá de eso se espera que los empleados de Siemens Gamesa sean conscientes de estas cuestiones. También se espera que eviten infringir los derechos humanos de otros y que aborden los efectos adversos para los derechos humanos de las actividades y circunstancias en las que la compañía participa.

Por otra parte, el Acuerdo Marco Global de Responsabilidad Social, único acuerdo de este tipo en el sector de las energías renovables, fue firmado por Siemens Gamesa e IndustriALL (el sindicato mundial que engloba la actividad industrial de Siemens Gamesa) el 25 de noviembre de 2019. Su contenido está plenamente alineado con el Objetivo de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas 12 «Consumo y Producción Responsables» y con las «Directrices para una transición justa» de la OIT. El objetivo del acuerdo es compartir y reforzar los derechos sociales, laborales y medioambientales ya contenidos en las Business Conduct Guidelines de la compañía, asegurando su correcta implementación, a la vez que se fomentan las condiciones para un diálogo social responsable a nivel global y se asegura el respeto de los derechos humanos y sociales fundamentales. Además de cubrir un aumento en el tamaño y complejidad de la compañía, el acuerdo refuerza los compromisos anteriores en áreas más sustanciales, como Derechos Laborales; Diálogo Social; Salud y Seguridad; Ambiente de Trabajo Sostenible, relaciones con proveedores, contratistas y partes interesadas; y rechazo a la corrupción y el soborno. Siemens Gamesa también es responsable de comunicar y promover la implementación de este acuerdo entre sus proveedores, subcontratistas y socios comerciales. Además, el acuerdo hace referencia al Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso, recientemente firmado, e incluye un enfoque más operativo con respecto a la aplicación y la supervisión del Acuerdo Marco Global mediante el establecimiento de un equipo de seguimiento con representantes de todas las partes interesadas en todo el mundo.

### 2.1.3 Contribuir a la Agenda de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas 2030, con un impacto directo en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionados con los productos y las soluciones de la compañía.

Siemens Gamesa produce un impacto en la mayoría de los ODS de cuatro maneras importantes: i) a través de los productos y servicios de la compañía, ii) gestionando su negocio de manera responsable, iii) a través de la experiencia y el liderazgo de pensamiento de Siemens Gamesa, y iv) a través de nuestras actividades de ciudadanía corporativa y programas de compromiso comunitario. No obstante, la magnitud del impacto de Siemens Gamesa en los diferentes ODS varía.

El Plan Director de RSC 2018-20 de la compañía ha identificado y priorizado los objetivos globales más relevantes para Siemens Gamesa, teniendo en cuenta los países y sectores en los que opera. Ha proporcionado la información necesaria para comprometerse con los ODS de manera efectiva, ha identificado el desempeño de cada país en relación con sus objetivos y metas de ODS y ha utilizado técnicas de modelización de entrada-salida para resaltar la relevancia tanto en las operaciones directas como en la cadena de suministro en general. También se ha basado en la investigación económica para identificar dónde podría estar en riesgo el valor de los países que no cumplen sus compromisos con los ODS y las oportunidades potenciales (es decir, dónde las actividades comerciales podrían ayudar significativamente más), país por país. De este modo, ha ayudado a la compañía a trazar un mapa y a visualizar las prioridades estratégicas de una manera más informada. Así, la compañía ha identificado ODS de alto, medio y bajo impacto. En su mayor parte, los ODS que la compañía considera de alto impacto están fuertemente correlacionados con los productos y servicios de Siemens Gamesa, a menudo en combinación con iniciativas de liderazgo de pensamiento en colaboración con socios de todo el mundo.

Además, el Grupo Siemens Gamesa viene dando su apoyo constante a los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde 2005. De acuerdo con este compromiso, divulga públicamente a sus grupos de interés el denominado Informe de Progreso, al que se puede acceder en la página web del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. El último informe se publicó el 4 de mayo de 2020.

**Considerando toda la información del punto 2.1., se puede concluir que la Política global de responsabilidad social corporativa se ha cumplido debidamente en relación con este principio.**

## 2.2. Principio 2: Garantizar un gobierno empresarial responsable y la transparencia necesaria para transmitir confianza y credibilidad a las partes interesadas.

### 2.2.1 Adoptar prácticas y recomendaciones de buen gobierno generalmente reconocidas en los mercados internacionales, basadas en la transparencia empresarial y la confianza mutua con los accionistas e inversores.

En el ejercicio fiscal 2020, el Consejo de Administración de Siemens Gamesa revisó y aprobó (el proceso completo de aprobación terminó después de haber finalizado el ejercicio fiscal) varias políticas para cumplir con la Política global de responsabilidad social corporativa de la compañía:

| Políticas de RSC                                      | Primera edición          | Nueva en 2020 | Última versión           |
|---|--------------------------|---------------|--------------------------|
| Política global de responsabilidad social corporativa | 23 de septiembre de 2015 | Actualización | 4 de noviembre de 2020   |
| Política de Diversidad e Inclusión                    | 23 de septiembre de 2015 | -             | 25 de septiembre de 2019 |
| Política de relación con proveedores                  | 23 de septiembre de 2015 | -             | 25 de septiembre de 2019 |
| Política contra el cambio climático                   | 18 de noviembre de 2015  | Actualización | 4 de noviembre de 2020   |
| Política de compromiso social                         | 4 de noviembre de 2020   | Elaboración   | 4 de noviembre de 2020   |
| Política de Derechos Humanos                          | 12 de septiembre de 2018 | Actualización | 4 de noviembre de 2020   |

### 2.2.2 Fomentar la comunicación y el diálogo con las partes interesadas y la transmisión de conocimientos sobre cuestiones que son importantes para ellas.

La relación de Siemens Gamesa con cualquier grupo de interés se mantiene de dos maneras: desde el punto de vista de la responsabilidad social, dando respuesta a las expectativas y necesidades, y desde una perspectiva relacionada con la reputación, gestionando la percepción que estos grupos tienen de la compañía. No cabe duda de que la divulgación de información no financiera o relacionada con la responsabilidad social corporativa contribuye a medir, supervisar y gestionar el desempeño y el impacto de la compañía en la sociedad.

La Ley 11/2018 de 28 de diciembre, de Información no financiera y Diversidad, adoptada en España traspone la Directiva 2014/95/UE del Parlamento y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE relativa a la «divulgación de información no financiera y de información sobre la diversidad por parte de determinadas grandes empresas». Esta nueva ley amplía los requisitos de información no financiera, para incluir específicamente la provisión

de aspectos ambientales y sociales, en relación con la gestión de las personas, la diversidad, el respeto por el medio ambiente, los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno, describiendo los riesgos y los resultados relacionados con estos temas. La divulgación de información no financiera o relacionada con la sostenibilidad o con la responsabilidad social corporativa se convierte, por tanto, en obligatoria por ley para Siemens Gamesa.

El Estado No Financiero Consolidado (CNFS) de la compañía cubre los requisitos de esta nueva regulación que entra en vigor y es parte integral del Informe de Gestión de la compañía. Contribuye a medir, controlar y gestionar el desempeño de la compañía y su impacto en la sociedad. En este contexto, el informe contiene información relativa, al menos, a cuestiones ambientales y sociales, así como al personal, el respeto de los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno. Resume también la información financiera y no financiera más relevante de acuerdo con el correspondiente análisis de materialidad. El CNFS aspira a satisfacer las crecientes demandas expresadas por la sociedad en general, accionistas e inversores para que las empresas expliquen su desempeño en aspectos no financieros, lo que también se conoce como Medio ambiente, social y de gobierno corporativo (ESG), dado que el buen desempeño en estas áreas está directamente ligado a la excelencia empresarial.

### 2.2.3 Difundir información relevante, veraz y periódica sobre las actividades de la compañía, basada en la fiabilidad y la mejora continua.

Siemens Gamesa publicó su Estado de información no financiera consolidado al final del ejercicio fiscal 2020.

Además, el desempeño en materia de sostenibilidad de la compañía, se supervisa continuamente a lo largo del ejercicio fiscal y cuenta con el respaldo externo de los índices y calificaciones de sostenibilidad más reconocidos y relevantes. Estos índices están diseñados para medir el desempeño de las empresas capaces de demostrar fuertes prácticas ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG). Para ello, Siemens Gamesa se centra en la comunicación con los analistas y ratings de sostenibilidad relevantes y el equipo de ESG de la compañía está en constante contacto con los más prestigiosos índices de sostenibilidad del mundo de los que la compañía es miembro constituyente, como los Dow Jones Sustainability Indices®, FTSE4Good® y Ethibel Sustainability Index®. Además, cabe destacar que Siemens Gamesa fue incluida en la evaluación de la calificación MSCI ESG con una calificación de A, en el Índice Bloomberg de Igualdad de Género de 2020 y ocupó el primer lugar en el ejercicio fiscal 2020 entre 25 empresas del sector de componentes y equipos eléctricos por su desempeño en ESG por parte de Vigeo-Eiris.

**Considerando toda la información del punto 2.2., se puede concluir que la Política global de responsabilidad social corporativa se ha cumplido debidamente en relación con este principio.**

## **2.3. Principio 3: Lograr una cultura de trabajo basada en el trabajo seguro y saludable, la igualdad de oportunidades y la motivación.**

### 2.3.1 Esforzarse por garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable en el Grupo Siemens Gamesa y en sus áreas de influencia.

La salud y la seguridad en el trabajo es un aspecto crucial para la compañía. Es una parte esencial de la gestión de riesgos y de los controles internos de Siemens Gamesa, así como de nuestras Business Conduct Guidelines. Salvaguardar la seguridad y el bienestar de nuestros empleados está vinculado a algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, a saber, el ODS 03 (Buena Salud y Bienestar), el ODS 08 (Trabajo Digno y Crecimiento Económico) y el ODS 16 (Paz y Justicia).

En nuestras instalaciones de producción y en todos los emplazamientos de nuestros proyectos, impulsamos continuamente mejoras relacionadas con la salud y la seguridad, que se supervisan a través de nuestros sistemas internos. Además, trabajamos en toda nuestra cadena de valor, en iniciativas impulsadas por la industria y en redes que se centran en la salud y la seguridad en la industria eólica para aumentar la concienciación y adoptar las mejores prácticas, lo que normalmente incluye a clientes y proveedores, asociaciones industriales, institutos de investigación o similares.

Siemens Gamesa cuenta con un sistema global de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo que está certificado de acuerdo con la norma OHSAS 18001. La norma internacional OHSAS 18001 proporciona un marco para identificar, controlar y reducir los riesgos asociados a la salud y la seguridad en la compañía.

Además, la Política de Siemens Gamesa proporciona una dirección clara y objetivos específicos en materia de Calidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente. Consta de seis pilares que constituyen la base de la definición de la estrategia global de HSE (Salud, Seguridad y Medio Ambiente) en toda la compañía y se revisa y actualiza periódicamente en consecuencia. Esta política se aplica a las actividades de Siemens Gamesa en todo el mundo, y es obligatoria para todos los empleados que trabajan en la compañía, en su nombre o bajo su autoridad. Junto con las Business Conduct Guidelines (Directrices de conducta empresarial) de Siemens Gamesa, la política indica una tolerancia cero hacia la conducta negligente en materia de salud y seguridad, así como de seguridad personal y muestra un compromiso con la mejora continua. El Consejo de Administración tiene un papel activo en la supervisión de la salud y la seguridad.

En 2020, el número de Accidentes con baja laboral en el Grupo Siemens Gamesa ascendió a un total de 78. Como resultado, el Índice de frecuencia de Accidentes con baja laboral global de los empleados fue de 1,41 al final del ejercicio fiscal. Este Índice de frecuencia de Accidentes con baja laboral se calcula para un período de 1.000.000 horas de trabajo e incluye todos los accidentes que den lugar a al menos un día de baja laboral. En cuanto a los contratistas, esta tasa fue de 1,22. La tasa combinada de empleados y contratistas fue de 1,36 al final del ejercicio fiscal 2020.

El índice total de accidentes registrables se situó en 3,14 en 2020. Lamentablemente durante el ejercicio 2020 la compañía sufrió cuatro accidentes mortales y organizó un equipo de trabajo para asegurar que las lecciones aprendidas de estos hechos trágicos se implementan para evitar que vuelvan a ocurrir en el futuro. Siemens Gamesa pone todo su empeño en reducir a cero el número de accidentes de trabajo y se ha comprometido a seguir trabajando con todos los grupos de interés relevantes para crear un entorno de trabajo seguro y saludable tanto para sus empleados como para sus contratistas. Con este fin, el Grupo actúa proactivamente en el análisis de las causas raíz de la accidentalidad y dispone de otros indicadores de gestión, que muestran el grado de penetración de esta filosofía de trabajo en la gestión diaria. Esto incluye, por ejemplo, haber llevado a cabo 26.059 inspecciones de seguridad, 20.113 observaciones de seguridad y 66 auditorías de salud y seguridad al final del ejercicio fiscal 2020. Además, Siemens Gamesa mantiene colaboraciones externas regulares en el ámbito de la salud y la seguridad laboral, con administraciones así como con otras asociaciones y organizaciones destinadas a promover la salud y la seguridad laboral.

### 2.3.2 Fomentar un marco de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad.

Siemens Gamesa cuenta con una Política de Diversidad e Inclusión cuyo objetivo es garantizar la igualdad y la inclusión y evitar cualquier tipo de discriminación por motivos de raza, género, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión o cualquier otra característica personal, física o social. El Comité de Diversidad vela por fomentar su cumplimiento en un ambiente de trabajo que promueva la dignidad y el respeto para todos. Una prueba de la diversidad de la plantilla de la compañía es que en todo el mundo hay empleados de más de cien (109) nacionalidades diferentes.

La Estrategia de Diversidad e Inclusión para los ejercicios fiscales 2020-22 fue aprobada por la Comisión Ejecutiva en 2020 y está impulsada por cuatro objetivos a largo plazo orientados a fomentar la diversidad y la igualdad de

oportunidades como ventajas competitivas y de impacto: Fortalecer nuestra marca de empleador de diversidad e inclusión; aumentar la representación femenina en el Consejo de Administración de la compañía, en la plantilla general y en los puestos de dirección; crear el entorno de trabajo del futuro para atraer y retener a los mejores talentos mediante la promoción de medidas de conciliación del trabajo con la vida privada y la mejora de la flexibilidad de la plantilla; y contribuir a una transformación social positiva en nuestra cultura interna fomentando la diversidad como ventaja competitiva y de impacto. El objetivo de este plan es diseñar y compartir un concepto nuevo y común de diversidad, y asumirlo plenamente en los dos primeros años a través de diferentes iniciativas específicas y globales centradas especialmente en la igualdad de género, la cultura, la inclusión y la conciliación.

La igualdad de género es un requisito esencial para crear un entorno de trabajo diverso e inclusivo y, por ello, la compañía fomenta la contratación diversa y la igualdad de oportunidades para todos. En lo que respecta a la diversidad de género en la composición del Consejo de Administración, tres de los diez miembros del Consejo eran mujeres el 30 de septiembre de 2020, es decir, el 30% de sus miembros, cumpliendo así con la [Política de diversidad en el Consejo de Administración y de selección consejeros](#). La proporción total de mujeres empleadas asciende al 19% del total de la plantilla. Por regiones, las mujeres representan el 21% en Europa, Oriente Medio y África, el 20% en América y el 10% en Asia y Australia.

Siemens Gamesa tiene el compromiso de conseguir la paridad salarial en todo el mundo como manera de fomentar una cultura inclusiva que recompense de forma justa y reconozca las contribuciones realizadas por todos nuestros empleados. El Proceso de Subida de Sueldos de Siemens Gamesa garantiza que las subidas se basen únicamente en el mérito y en la cualificación requeridos en cada caso concreto y asegura la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Por ello, en este procedimiento se adoptan medidas preventivas para asegurar el cumplimiento de los principios de igualdad vigentes. La actual relación salarial por género en Siemens Gamesa, que se calcula dividiendo el salario de las mujeres por el de los hombres, es, de media, de 1,13, es decir, del 113%. En otras palabras, de media, las mujeres ganan 1 euro y 13 céntimos por cada euro que ganan los hombres. En la página 101 del estado de información no financiera consolidado se encuentra disponible un desglose más detallado sobre la brecha salarial por edad y categoría laboral.

La adhesión a la Declaración de Principios para el Empoderamiento de la Mujer se mantiene en la compañía desde 2010. Los principios, elaborados mediante un proceso consultivo multilateral y bajo la dirección del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact), ofrecen una óptica de género que permite a la actividad empresarial medir y analizar las iniciativas en curso.

Siemens Gamesa fomenta la inclusión a través del acceso a beneficios parentales iguales que reconocen el espectro completo de la diversidad familiar de nuestros empleados en todo el mundo. Entre estos beneficios figuran el permiso parental remunerado y no remunerado a los cuidadores principales y secundarios que hayan tenido un niño mediante nacimiento, adopción, maternidad subrogada, acogida o la tutela legal, el acceso a salas de lactancia in situ, el tiempo libre para asistencia en caso de adopción, los servicios de guardería de apoyo y una amplia gama de servicios de salud incluidos en los seguros médicos que ofrece la compañía. Algunos de nuestros seguros de salud locales también ofrecen cobertura parcial para servicios de fertilidad y contracepción.

La compañía se ha comprometido a acelerar la igualdad para todos y a crear un lugar de trabajo inclusivo y accesible, proporcionando todos los ajustes razonables para las personas con discapacidades. El número medio de personas empleadas por el Grupo Siemens Gamesa en 2020 con un grado de discapacidad superior o igual al 33% es de 127. Por países, Siemens Gamesa registra 41 personas con discapacidad en Alemania, 35 en el Reino Unido, 28 en España, 16 en el Brasil, 3 en Estados Unidos, 3 en la India y 1 en México. En China y Dinamarca, no se registra a las personas de la plantilla con discapacidades debido a los imperativos legales. Estos países representan el 86% del total de la plantilla en el ejercicio fiscal 2020.

Siemens Gamesa también cuenta con un Protocolo de Acción en caso de Acoso y Discriminación, que establece el alcance, la línea de denuncia y las medidas en situaciones de acoso o discriminación.

### 2.3.3 Mantener a las personas motivadas y comprometidas con una cultura de alto rendimiento, aprendizaje continuo durante toda la vida laboral y posibilidades de desarrollo profesional.

Siemens Gamesa persigue la mejora de la calidad de vida de las personas y cree en el desarrollo social y profesional como un componente fundamental del éxito futuro. La compañía tiene el objetivo de ser un empleador de elección al empoderar y motivar a todos los empleados con una cultura de alto rendimiento, aprendizaje a lo largo de toda la vida y posibilidades de desarrollo. El modelo de empleo de Siemens Gamesa se basa en el respeto y cumplimiento de las normas universales tanto en el ámbito de los derechos humanos como en el de la legislación laboral. Como parte del proceso de integración en Siemens Gamesa tras la fusión, nuestros empleados crearon la nueva cultura, conocida como Cultura de Confianza. Se basa en tres pilares: el aprendizaje continuo, el empoderamiento y la diversidad.

Para apoyar el pilar de aprendizaje continuo, la compañía está creando marcos, procesos y herramientas globales disponibles para todos los empleados. En conjunto, estos elementos básicos sitúan a los empleados en el centro mismo de su propio desarrollo profesional mediante un ciclo de rendimiento sólido, una trayectoria coherente de desarrollo de talentos, una experiencia de aprendizaje significativa y un conjunto de herramientas globales que están a disposición de todos los empleados. Además, nuestra comunidad de liderazgo juega un papel esencial en la conversión de esta experiencia de los empleados en realidad, proporcionando apoyo a lo largo del viaje como parte de sus funciones de liderazgo. Al mismo tiempo, Siemens Gamesa proporciona un ecosistema de liderazgo para asegurarnos de que empleamos a los mejores líderes para garantizar el éxito de nuestra estrategia.

Las otras dos áreas de la Cultura de Confianza complementan la Estrategia de Talento y Liderazgo otorgando a cada empleado la propiedad sobre su carrera profesional. La comunidad de Recursos Humanos y Liderazgo está en disposición de apoyar y fomentar las oportunidades de crecimiento, pero depende del empleado el conducir y dirigir su propia carrera. Se espera que los empleados reflexionen sobre sus ambiciones profesionales y comprendan las oportunidades de desarrollo necesarias para alcanzar sus objetivos de desarrollo. La diversidad proporciona así a cada uno de los elementos básicos la riqueza y profundidad necesarias para formar el mejor equipo del sector de las energías renovables.

Las iniciativas de enseñanza se utilizan para apoyar la visión de la compañía mediante la mejora de las habilidades de los empleados, con lo que se desarrollan competencias que multiplican el rendimiento en el puesto de trabajo. El entorno empresarial competitivo y rápidamente cambiante de hoy en día, junto con las condiciones cada vez más complejas del mercado laboral, han hecho que la capacidad de Siemens Gamesa para desarrollar a los empleados y acelerar la forma en que construimos nuevas habilidades críticas para el negocio sea más crucial que nunca.

En el ejercicio fiscal 2020, la compañía registró un número acumulado de horas de formación de 839.950. La tasa de horas de formación por empleado se situó en 32 y el promedio de horas de formación por sesión de formación fue de 4,2. Además de los principios y programas globales, las actividades de aprendizaje suelen incluirse como parte de los convenios colectivos locales.

**Considerando toda la información del punto 2.3., se puede concluir que la Política global de responsabilidad social corporativa se ha cumplido debidamente en relación con este principio.**

### 2.4. Principio 4: Contribuir al desarrollo sostenible reduciendo el impacto ambiental de las actividades de la compañía y generando nuevas soluciones por medio de la innovación.

#### 2.4.1 Contribuir a la lucha contra el cambio climático, desempeñando un papel de liderazgo en el sector de las energías renovables.

El cambio climático y la escasez de recursos son algunos de los mayores desafíos globales a los que se enfrenta la sociedad actual. Para contribuir a la superación de estos retos, el Grupo Siemens Gamesa ha adoptado una Política de cambio climático para toda la compañía, que fue revisada y aprobada por última vez por el Consejo de Administración el 4 de noviembre de 2020. Esta política refuerza la intención de la compañía de seguir desarrollando tecnologías de energías renovables y promoviendo su adopción para conseguir un modelo global de generación de energía con bajas emisiones de carbono que no sólo reduzca el impacto medioambiental, sino que garantice un futuro sostenible para las generaciones venideras.

Siemens Gamesa se convirtió en neutral en carbono a finales de 2019, cinco años antes de lo previsto. Este logro es un hito importante y se consiguió mediante una combinación de reducción y/o compensación del CO<sub>2</sub> generado directa o indirectamente por la compañía. La hoja de ruta mundial para cumplir el compromiso –definido en la Política contra el cambio climático– incluía una combinación de acciones como la aplicación de medidas de reducción del consumo de energía y la eficiencia energética, la dependencia de la electricidad procedente de fuentes de energías renovables, el desarrollo de un plan de movilidad ecológica para reducir las emisiones de la flota y la neutralización de las emisiones no evitables mediante proyectos de compensación.

En el ejercicio fiscal 2020, Siemens Gamesa amplió sus ambiciones e incorporó un objetivo a largo plazo de alcanzar las emisiones netas cero para 2050. Cero neto significa cero emisiones absolutas sin el uso de compensaciones de ningún tipo. Se estableció otro nuevo enfoque estratégico para nuestras emisiones de Alcance 3 que anteriormente estaban excluidas de la estrategia original de neutralidad en carbono. Las emisiones de Alcance 3 son emisiones indirectas generadas por nuestra cadena de valor, por lo que Siemens Gamesa se comprometerá más con nuestros proveedores clave para animarles a reducir sus emisiones de alcances 1 y 2 de los productos y servicios que nos suministran.

La compañía se ha comprometido con varias iniciativas comerciales destinadas a evaluar sus riesgos y oportunidades relacionados con el clima, a cartografiar y reducir los impactos asociados con sus fuentes de emisión y a comprometerse voluntariamente con iniciativas de protección del clima y de descarbonización, como el Compromiso de acción de París o la Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia (SBTi). La SBTi es una iniciativa entre el Carbon Disclosure Project, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, el Instituto de Recursos Mundiales, el Fondo Mundial para la Naturaleza y la Coalición We Mean Business. Alienta a las empresas a establecer objetivos de reducción de las emisiones de carbono a un nivel necesario para cumplir con los 1,5/2 °C en comparación con las temperaturas preindustriales establecidas en el Acuerdo de París sobre el clima. Siemens Gamesa se comprometió con la SBTi como primer fabricante de energía renovable en septiembre de 2018 y reafirmó su compromiso con la iniciativa al convertirse en signatario de la campaña «Business Ambition for 1,5 °C de las Naciones Unidas» en el período previo a la COP26 en diciembre de 2019. Diez meses después de convertirse en neutral en carbono, en el verano de 2020, la SBTi verificó que la estrategia de reducción de emisiones de Siemens Gamesa está alineada con lo que se requiere para cumplir con la trayectoria de 1,5 °C según la Climatología. La compañía se une a un grupo de otras 430 organizaciones mundiales cuyos objetivos han sido aprobados por la SBTi, donde solo unos 150 tienen objetivos coherentes con el cumplimiento del escenario más ambicioso de 1,5 °C.

Dado que Siemens Gamesa está comprometida con una comunicación transparente basada en la ciencia, la compañía supervisa e informa de sus progresos en el camino hacia la neutralidad de carbono y las emisiones netas de carbono cero mediante la emisión de un informe anual de emisiones de GEI de acuerdo con el Protocolo de GEI y los requisitos establecidos por la norma ISO 14064-1. Además, el informe de emisiones de GEI de Siemens Gamesa es verificado por una entidad independiente, de acuerdo con la norma ISO 14064-3, con una garantía limitada conforme con la norma ISAE 3410. Las emisiones totales de equivalentes de CO<sub>2</sub> de la compañía en los Alcances 1 y 2 ascendieron a 27.910 toneladas equivalentes de CO<sub>2</sub> en el ejercicio fiscal 2020.

Esta cifra incluye las emisiones directas (Alcance 1) que ascienden a 26.053 toneladas equivalentes de CO<sub>2</sub> causadas por la combustión de materiales para la generación de recursos térmicos, así como las emisiones indirectas (Alcance 2) derivadas de la compra de electricidad para la explotación de recursos y servicios propios, que ascienden a 1.857 toneladas equivalentes de CO<sub>2</sub> (44.261 toneladas equivalentes de CO<sub>2</sub> en 2019, lo que representa una reducción del 96%). Con el suministro de electricidad en lugares con una fuerte huella de fabricación, como España, Dinamarca, Alemania y el Reino Unido, lideraron el camino y se volvieron ecológicos. La ratio de electricidad renovable de Siemens Gamesa se ha ido elevando de forma constante desde el 58% en el ejercicio fiscal 2017, el 61% en el ejercicio fiscal 2018, el 62% en el ejercicio fiscal 2019 hasta cerca del 100% en el ejercicio fiscal 2020. La conversión del consumo anual de electricidad de la compañía ascendió a casi 650 gigajulios, todos ellos generados por fuentes renovables. Esto llevó a evitar un total de aproximadamente 42.000 toneladas equivalentes de CO<sub>2</sub> de emisiones en la huella de carbono anual de Siemens Gamesa.

El consumo interno total de energía ascendió a 1.201.637 gigajulios en el ejercicio fiscal 2020, lo que supone un consumo estimado de 46 gigajulios de energía por empleado y año.

El consumo total de agua en el período ascendió a 522.530 metros cúbicos. Durante el ejercicio fiscal 2020, se usó un total de 19.740 m<sup>3</sup> de agua reciclada. Esto incluye un total de 16.945 metros cúbicos de agua reciclada tratada internamente.

#### 2.4.2 Contribuir a la economía circular, tanto desde el punto de vista de la utilización racional de los recursos como de la gestión responsable de los residuos.

Siemens Gamesa trabaja continuamente para mejorar la fase de fin de la vida útil. Por ejemplo, la compañía ofrece una vida útil más larga tanto en el diseño como en los programas de prolongación de la vida útil. También se están investigando materiales alternativos como las resinas reciclables para mejorar la reciclabilidad de las palas de los rotores de materiales compuestos. El diseño modular de los aerogeneradores es también un beneficio medioambiental, ya que facilita el desmontaje y optimiza los métodos de tratamiento de los residuos. Aumentar la reciclabilidad de los componentes de las turbinas es una prioridad en la agenda de la compañía y Siemens Gamesa participa continuamente en proyectos para apoyar el desarrollo de una economía circular. Algunas de las instalaciones de la compañía se dedican total o parcialmente a la reparación de componentes y a su reutilización (cajas de cambios, generadores, cuadros eléctricos e incluso palas) con el fin de avanzar hacia una economía circular con el objetivo final de conseguir soluciones Cradle to Cradle (C2C).

El impacto ambiental de los residuos de Siemens Gamesa depende de los tipos de residuos generados y de los métodos de tratamiento seleccionados. Nuestros indicadores de rendimiento de residuos abordan las reducciones absolutas de residuos, así como las mejoras en el tratamiento de residuos de acuerdo con la jerarquía de residuos. La generación y gestión de residuos se rige por un procedimiento interno de gestión de residuos, que se aplica globalmente en Siemens Gamesa. El procedimiento define la diferenciación entre residuos peligrosos y no peligrosos, ya que este material proviene directamente de nuestras instalaciones de producción y proyectos. La generación de residuos se registra mensualmente en todos los lugares significativos. El volumen total de residuos ascendió a 68.311 toneladas en el ejercicio fiscal 2020. La relación entre la generación de residuos peligrosos y la generación de residuos no peligrosos fue de 1:6, y la tasa global de reciclado de residuos fue del 72%.

#### 2.4.3 Respetar el medio ambiente natural, proteger la biodiversidad y minimizar los impactos en los ecosistemas.

Los productos y servicios de Siemens Gamesa utilizan determinados recursos naturales (materias primas, agua, combustibles fósiles y viento) para realizar su función, interactuando –y potencialmente afectando– así con los ecosistemas, paisajes y especies. Por ejemplo, esto puede ocurrir cuando se establecen nuevas instalaciones o cuando se construyen nuevos parques eólicos. Los impactos potenciales sobre la biodiversidad pueden incluir, por ejemplo:

Posibles cambios en el uso de la tierra mediante el uso de vehículos y maquinaria para construir caminos y eliminar vegetación; presencia humana prolongada que afecta temporalmente al comportamiento de las especies de fauna de manera generalmente reversible; o la potencial mortalidad de algunas especies debido a colisiones con los aerogeneradores de nuestros clientes.

A pesar de estos impactos potenciales sobre la biodiversidad, nuestros proyectos eólicos se construyen de forma sostenible y permiten una convivencia equilibrada, conservando y protegiendo los activos naturales, es decir, la biodiversidad y el clima. Este respeto a la biodiversidad y a los ecosistemas se sitúa en un lugar protagonista dentro de la estrategia de la compañía. Las áreas protegidas y las áreas de alto valor en biodiversidad, sin figura de protección, en general se evitan durante la fase de proyecto de nuevas infraestructuras. Los posibles impactos ambientales se analizan a través de una evaluación formal de los aspectos de seguridad, salud y medio ambiente y mediante la realización de evaluaciones de impacto ambiental de antemano, con medidas para corregir y minimizar los impactos. En el caso de que no se puedan mitigar por completo, se adoptan medidas compensatorias.

**Considerando toda la información del punto 2.4., se puede concluir que la Política global de responsabilidad social corporativa se ha cumplido debidamente en relación con este principio.**

**2.5. Principio 5: Desarrollar una cadena de suministro responsable, asegurando una gestión responsable a través de procedimientos transparentes, objetivos e imparciales con los proveedores y proporcionando a los clientes toda la información relevante sobre los servicios y productos vendidos.**

**2.5.1 Mantener una relación ética, honesta y justa con la cadena de suministro.**

El mensaje de Siemens Gamesa a los proveedores es que deben compartir el objetivo común de comportarse de una manera ética y respetuosa con la ley. El Grupo ha establecido, por tanto, una política específica para regular las relaciones y la contratación con los proveedores, que proporciona un marco de trabajo a nivel de grupo para la gestión y el control de las actividades de aprovisionamiento, la Política de Relación con proveedores. Fue revisada y aprobada por última vez por el Consejo de Administración en su resolución del 25 de septiembre de 2019.

Como base de la sostenibilidad para los proveedores, y de acuerdo con la política del Grupo, en el se publicó el Código de Conducta para Proveedores y terceras partes que actúan como Intermediarios (que también suele conocerse como «el Código de Conducta»), establece los requisitos vinculantes del Grupo. El Código de Conducta se basa, entre otras fuentes, en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los principios de la Organización Internacional del Trabajo, los principios de la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo, el Código de Conducta de la Electronic Industry Citizenship Coalition®, los Principios de la Industria WindEurope® y las normas ISO. También refleja las Business Conduct Guidelines internas de Siemens Gamesa, que refuerzan los principios fundamentales de sostenibilidad y se aplican en toda la compañía. El Código establece estándares para asegurar que las condiciones de trabajo en la cadena de suministro de la compañía sean seguras, que los trabajadores sean tratados con respeto y dignidad, y que las operaciones comerciales con los proveedores sean éticas, sociales y ambientalmente responsables. El Código es un documento independiente y se actualiza regularmente para reflejar los estándares de Siemens Gamesa en sus operaciones con los proveedores.

En el ejercicio 2020, Siemens Gamesa compró casi 7.400 millones de euros a unos 19.000 proveedores de primer nivel. Estos proveedores han sido analizados de forma imparcial y evaluado su cumplimiento de los más altos estándares relativos a nuestro valor de excelencia.

Siemens Gamesa ha implantado un proceso de due diligence basado en el riesgo con el fin de identificar las áreas de incumplimiento del Código de Conducta e identificar oportunidades que promuevan un mejor desempeño. Esto incluye la selección sistemática de proveedores nuevos y existentes a través de comprobaciones de antecedentes y evaluaciones de riesgo asociadas con el sector y los países de operación. Por ejemplo, los informes de proveedores externos nos proporcionan información sobre riesgos geopolíticos, de materias primas y financieros. En caso de que se levante una señal de alerta (red flag), por ejemplo, debido a un riesgo de comportamiento irresponsable o no sostenible, el proveedor debe pasar por uno o más módulos de detección. Estos módulos de detección son: Autoevaluaciones de Sostenibilidad, Evaluaciones de Proveedores, Auditorías externas de Sostenibilidad y Auditorías de Calidad de Proveedores con alcance de Sostenibilidad. Si se identifican áreas de no conformidad, el proveedor y Siemens Gamesa colaborarán y acordarán un plan de acción basado en las medidas de mejora adecuadas. En el ejercicio fiscal 2020 se realizaron 783 Autoevaluaciones de Sostenibilidad, 197 Auditorías de Calidad con cuestiones de Sostenibilidad y 199 Auditorías externas de Sostenibilidad. Siemens Gamesa se aseguró de que el 77% del volumen de compra (PVO) a proveedores de alto riesgo de sostenibilidad estuviera cubierto por al menos uno de los módulos de detección anteriores.

## 2.5.2 Establecer relaciones a largo plazo con proveedores clave, creando socios tecnológicos y contribuyendo al desarrollo común.

Siemens Gamesa cuenta con un sólido historial de excelencia de proveedores, construido a lo largo de los años a través de relaciones sostenibles con nuestra base de proveedores y contratistas. Nuestra compañía se creó a partir de unas antiguas empresas muy fuertes que a su vez han ido aportando sistemáticamente un valor positivo con nuestros proveedores y colaboradores. Por ello, la sostenibilidad seguirá siendo un catalizador clave para la cadena de suministro de Siemens Gamesa.

Los principios seguidos por nuestra cadena de suministro respaldan varias actividades clave que han creado valor positivo de forma consistente con nuestros proveedores y grupos de interés, por ejemplo: el desarrollo de la base de suministro local añadiendo partners altamente preparados tecnológicamente y competitivos, a la vez que contribuyen a la creación de riqueza local; la mejora a través de planes de desarrollo con proveedores para lograr un diseño de componentes de primera clase para reducir costes; y la creación de oportunidades para que los proveedores homologados exporten a otras regiones en función de su competitividad.

Todas estas actividades contribuyen de manera importante a las actividades internas, como la definición de estrategias de productos básicos, la introducción de nuevos productos y la gestión de cambios de ingeniería.

**Considerando toda la información del punto 2.5., se puede concluir que la Política global de responsabilidad social corporativa se ha cumplido debidamente en relación con este principio.**

## 2.6. Principio 6: Promover acciones socialmente responsables dentro del Grupo Siemens Gamesa para lograr la armonía entre los valores corporativos y las expectativas sociales.

2.6.1 Fomentar el desarrollo económico y social de las comunidades en las que la compañía está presente, promoviendo mayores niveles de bienestar a través de acciones que colaboren con el desarrollo local.

Siemens Gamesa está profundamente anclada en las comunidades en las que operamos. Vemos como nuestro deber colaborar en su desarrollo sostenible. Ese es nuestro modelo de negocio. La aceptación a largo plazo por parte de las comunidades locales es nuestra principal prioridad, y ser parte activa de sus actividades, su comunidad, nuestro objetivo. A través del logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, también satisfacemos las preocupaciones de los empleados para comprometerse con las comunidades a través de actividades de voluntariado.

Siemens Gamesa se compromete a lograr la armonía entre nuestros valores corporativos y las expectativas de la sociedad, así como a fomentar el desarrollo económico y social de las comunidades en las que operamos. Las mejoras de la calidad de vida y la creación de riqueza se logran por medio de nuestras actividades comerciales estándar, así como por el hecho de impulsar el desarrollo socioeconómico a través de canales no comerciales. Para ello, Siemens Gamesa colabora con diversos grupos de interés, como instituciones, administraciones y organizaciones de la sociedad civil, y patrocina activamente iniciativas de acción social en todo el mundo.

La Política de Compromiso Social fue aprobada por primera vez mediante acuerdo del Consejo de Administración el 4 de noviembre de 2020 (y sustituye a la Política de Acción social). Proporciona el marco para todas las iniciativas de participación comunitaria o de acción social y define los siguientes objetivos principales: Estimular la sostenibilidad, mejorar el reconocimiento y la reputación de la compañía, aumentar el orgullo de pertenencia y la satisfacción de los empleados y partners, y contribuir a la mejora de las comunidades en las que el Grupo Siemens Gamesa desarrolla su actividad. Por lo tanto, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU desempeñan un papel crucial en el enfoque comunitario de Siemens Gamesa: cualquier iniciativa de acción social o compromiso con la comunidad debe ser conforme con uno o varios de los ODS de la ONU que se han considerado como materiales para el compromiso social de Siemens Gamesa. Como se describe en la Política de Compromiso Social, Siemens Gamesa se compromete a prestar especial atención a los grupos más vulnerables. Por ello, otro punto focal de toda iniciativa de acción social o compromiso con la comunidad debe ser un grupo de beneficiarios. Sin embargo, el valor de una actividad no se basa únicamente en el mero número de beneficiarios, sino también en el impacto cualitativo que el proyecto tiene en los individuos o grupos vulnerables.

Siemens Gamesa se asoció con la Universidad de Deusto en Bilbao (España), para evaluar el «Retorno Social de la Inversión (SROI)» de los proyectos financiados por SGRE Impact, la iniciativa global de acción social de la compañía. El SROI mide la eficiencia de la utilización de los fondos invertidos en estos proyectos. Se obtiene calculando la relación entre el Valor Social Integrado, que es la consolidación (suma sin repetición) del valor de distribución a los factores económicos (trabajadores, proveedores, etc.), y el valor de distribución a los beneficiarios (generalmente a través de mecanismos no de mercado). Se calculó que el SROI para los proyectos implementados en los ejercicios fiscales 2018-19 fue de 5,54 euros, lo que significa que el valor de la inversión real fue de 5,54 veces por cada euro gastado en los proyectos de Siemens Gamesa.

En el ejercicio fiscal 2020 se llevaron a cabo muchos proyectos en todo el mundo orientados al alivio del COVID-19, la participación comunitaria, las iniciativas ambientales y la educación tecnológica. El total de las donaciones y aportaciones benéficas de Siemens Gamesa ascendió a 2,90 millones de euros. Por regiones, la mayoría de estas inversiones se originaron en Europa, el Oriente Medio y África (68%), seguidas de América (25%) y Asia, Australia (7%).

Todas las donaciones y aportaciones benéficas de naturaleza local están incluidas en esta cantidad global. Sin embargo, la mayor parte de los fondos se gestiona directamente desde el equipo de Compromiso Social dentro de Recursos Humanos, que centraliza y gestiona directamente los proyectos sociales y la asignación de fondos, y que en 2020 realizó las siguientes inversiones:

- Donaciones en especie y directas para el COVID-19: 1.050.000 euros
- Donaciones de SGRE Impact: 500.000 euros
- Proyectos ambientales: 108.000 euros
- Proyectos de Educación Tecnológica: 280.000 euros

**Considerando toda la información del punto 2.6., se puede concluir que la Política global de responsabilidad social corporativa se ha cumplido debidamente en relación con este principio.**

### 3. Conclusión

Teniendo en cuenta todo lo expuesto en este informe, la Secretaría General concluye que Siemens Gamesa Renewable Energy ha cumplido debidamente con la Política global de responsabilidad social corporativa en el ejercicio fiscal 2020.

*Para más información, se puede consultar también el [Estado de información no financiera consolidado 2020](#).*