

**Informe que formula la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. relativo a la propuesta de aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que se somete en el punto duodécimo del Orden del Día de la Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar el 27 de marzo de 2019, en primera convocatoria, o el 28 de marzo de 2019, en segunda convocatoria.**

El presente documento se redacta conforme a lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”) para la mejora del gobierno corporativo que establece, como obligación de la Junta General de Accionistas, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, que deberá incluir tanto la relativa a consejeros no ejecutivos como el régimen retributivo de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, dado que el apartado 5 del citado precepto legal establece que cualquier remuneración que perciban los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la política de remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento.

La política de remuneraciones tendrá carácter plurianual y deberá someterse a la aprobación de la Junta General de Accionistas, al menos cada tres años, como punto separado del Orden del Día.

El citado artículo 529 novodecies establece que la política de remuneraciones de los consejeros será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, debiendo publicarse ambos documentos en la página web corporativa desde la convocatoria de la Junta General y atribuyendo la Sociedad, expresamente a los accionistas, el derecho a solicitar la entrega o envío gratuito de los mismos, derecho al que se hará mención expresa en el anuncio de convocatoria de la Junta.

El presente documento constituye el informe legal motivado justificativo de la política de remuneraciones de los consejeros que a continuación se detalla, y que se someterá a la aprobación del Consejo de Administración para su elevación a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2019.

## **1. Antecedentes**

La Junta General de Accionistas de SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A. (“**Siemens Gamesa**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”), celebrada el 20 de junio de 2017, acordó aprobar una política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad adaptada a las necesidades y circunstancias específicas de la operación societaria que tuvo lugar entre Gamesa Corporación Tecnológica, S.A., y Siemens Wind Holdco, S.L. El periodo de vigencia de dicha política abarca los ejercicios 2017, 2018 y 2019.

Conforme a lo establecido en el artículo 8 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Compañía (la “**CNR**” o la “**Comisión**”), la Comisión tiene atribuidas, entre otras, las funciones de proponer al Consejo de Administración la política de remuneración de los consejeros, velar por la observancia de su cumplimiento y revisar con carácter anual su adecuación.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones como parte del proceso de toma de decisiones, ha realizado una revisión de dicha política de remuneraciones con un enfoque global y riguroso.

Tras dicho proceso, la CNR considera oportuno proponer para su aprobación una nueva política de remuneraciones de los consejeros (la “**política de remuneraciones**” o “la **política de remuneraciones de los consejeros**”). Esta propuesta de nueva política se ajustará al contenido establecido en la LSC y tendrá vigencia para los siguientes ejercicios: 1 de octubre de 2018 a 30 de septiembre de 2019; 1 de octubre de 2019 a 30 de septiembre de 2020; y 1 de octubre de 2020 a 30 de septiembre de 2021.

La nueva política de remuneraciones de los consejeros es continuista con la anterior, si bien introduce aspectos que mejoran su alineamiento con la legislación vigente, las mejores prácticas de mercado y están en consonancia con las últimas recomendaciones de buen gobierno corporativo en materia de retribución de consejeros.

## 2. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Tal y como establecen los artículos 9 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y 24 del Reglamento del Consejo de Administración de Siemens Gamesa, la CNR estará formada exclusivamente por consejeros no ejecutivos, debiendo ser al menos dos de ellos independientes, en el número que determine el Consejo de Administración, con un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros.

A fecha de preparación del presente informe, la CNR está compuesta por cinco consejeros, con experiencia en las materias propias de la Comisión y capacitados para realizar una valoración adecuada e independiente de las políticas y prácticas en materia de remuneración.

Nombre	Cargo	Tipología
D. Andoni Cendoya	Presidente	Independiente
D <sup>a</sup> . Swantje Conrad	Vocal	Independiente
D. Klaus Rosenfeld	Vocal	Independiente
D <sup>a</sup> . Mariel von Schumann	Vocal	Dominical
D. Pedro Azagra	Vocal	Dominical

De acuerdo con los artículos 5 y 8 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la CNR tiene las siguientes competencias:

- Supervisar las remuneraciones del Consejo de Administración y de la Alta Dirección de la Sociedad.
- Proponer al Consejo de Administración (i) el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros, de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de Alta Dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, de comisiones ejecutivas o del Consejero Delegado, (ii) la retribución individual y las demás condiciones básicas de los contratos de los consejeros ejecutivos, incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse para el supuesto de separación, velando por su observancia, y (iii) el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.
- Informar sobre (i) la política de remuneraciones de los consejeros, con ocasión de su propuesta por el Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas, (ii) la propuesta del Consejero Delegado sobre la estructura de retribuciones de los altos directivos y las demás condiciones básicas de sus contratos, incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse para el supuesto de separación, (iii) los sistemas de incentivos generales de carácter plurianual y complementos de pensiones, (iv) los sistemas de retribución referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones, destinados a consejeros, miembros de la Alta Dirección y resto de empleados, y (v) los documentos a aprobar por el Consejo de Administración para su divulgación general en lo referente a la información sobre retribuciones.

- Velar por el cumplimiento de la política retributiva establecida por la Sociedad y revisar anualmente su adecuación y sus resultados.

La CNR se reunirá cuantas veces sea necesario a juicio de su presidente, que deberá convocar una reunión siempre que el Consejo de Administración así lo solicite y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones. Igualmente la Comisión se reunirá cuando así lo soliciten, al menos, dos de sus miembros.

### **3. Fundamentos de la política de remuneraciones de los consejeros**

La política de remuneraciones de los consejeros, que se presenta a continuación para su aprobación, se basa en los siguientes fundamentos, de forma continuista con los de la política de remuneraciones vigente hasta la fecha en la que, en su caso, se apruebe la nueva política de remuneraciones:

a) Los siguientes principios generales:

- Equilibrio y prudencia.
- Alineamiento con las prácticas demandadas por los accionistas e inversores.
- Transparencia.
- Competitividad de la política de remuneraciones, tanto por su estructura como por su cuantía global, con el fin de atraer, motivar y retener a los profesionales clave.
- Alineamiento con los objetivos estratégicos de la Sociedad.
- Alineamiento con la remuneración establecida por compañías comparables (equidad externa).
- Las políticas y prácticas retributivas garantizan la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza (equidad interna).
- Relación con la dedicación efectiva al cargo.
- Vinculación con la responsabilidad y el desarrollo de sus funciones como consejeros.
- Mantenimiento de un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija (corto plazo) y variable (anual y a largo plazo), que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de los objetivos definidos, vinculados a la creación de valor sostenible.
- Ausencia de componentes variables en la retribución de los consejeros no ejecutivos, en aras de su total independencia respecto a la retribución del consejero ejecutivo y del equipo directivo.
- Carácter incentivador de la remuneración de los consejeros no ejecutivos sin que su cuantía condicione su independencia. Se concreta en una asignación fija mensual y una dieta de asistencia.

b) Las directrices de inversores institucionales y *proxy advisors*.

c) Lo establecido en las normas corporativas de Siemens Gamesa (Estatutos sociales, Reglamento del Consejo de Administración y Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones), y en los principios establecidos en la política de gobierno corporativo de la Sociedad.

- d) La normativa aplicable. La CNR ha verificado que la nueva política de remuneraciones de los consejeros propuesta es adecuada según lo establecido, con carácter general, para las sociedades de capital en el apartado 4 del artículo 217 LSC, que establece que:

*“La remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.”*

#### **4. Justificación de las novedades introducidas respecto a la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 20 de junio de 2017**

Partiendo de los fundamentos descritos en el apartado anterior, la Comisión ha propuesto, para su aprobación por el Consejo de Administración y posterior elevación a la Junta General de Accionistas de 2019, una política de remuneraciones cuyos elementos esenciales son los siguientes:

##### **4.1. En relación con la remuneración de los consejeros por su condición de miembros del Consejo de Administración**

- Incluir el detalle de las cuantías máximas de las remuneraciones fijas a percibir por los consejeros por su condición de tales, así como el propósito y el funcionamiento de cada uno de los elementos retributivos que contempla la política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tales. Este detalle se establece para cada una de las funciones y responsabilidades asumidas por los consejeros:
  - Por pertenencia al Consejo de Administración.
  - Por pertenencia a las comisiones del Consejo de Administración.
  - Por presidir alguna de las comisiones del Consejo de Administración.
  - Por ocupar otros cargos que requieran una dedicación adicional (Presidencia del Consejo de Administración; Vicepresidencia del Consejo de Administración; y consejero coordinador).
- Incluir el detalle de las cuantías de las dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de sus comisiones, tanto para el cargo de vocal como de Presidente.
- Introducir la salvedad de que los miembros del Consejo de Administración puedan renunciar al cobro de los conceptos retributivos que en su caso le correspondan, tal y como ha sucedido durante el último ejercicio, y que se informó convenientemente en el último Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros publicado por la Sociedad.

En este sentido, la CNR persigue reflejar en las remuneraciones de los consejeros por su condición de tales la importancia de una compañía como Siemens Gamesa, en concreto respecto a su tamaño, complejidad y presencia en el mercado, así como dar cumplimiento al principio de relación de la retribución de los consejeros con su dedicación efectiva al cargo, su responsabilidad y sus funciones.

#### **4.2. En relación con la remuneración de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas**

La nueva política de remuneraciones contempla un sistema retributivo propio para cada uno de los consejeros que actualmente desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad. Esto es, el Consejero Delegado y el letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración.

En lo que afecta al Consejero Delegado:

- Incluir el detalle de la cuantía máxima de la retribución fija anual, así como limitar el incremento máximo anual de dicha retribución.
- Incluir la cuantía fija a percibir por el Consejero Delegado como partícipe de un sistema de ahorro a largo plazo, así como el detalle sobre su funcionamiento.
- Incluir el importe target y el importe máximo que podrá percibir el Consejero Delegado como beneficiario de un sistema de retribución variable anual.

Respecto al límite informado por la Sociedad en el último Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, en caso de desempeño extraordinario y sobrecumplimiento de los objetivos vinculados a este sistema de retribución, se ha incrementado en un 70% el importe máximo a percibir por el Consejero Delegado, alcanzando dicho importe un límite del 200% sobre la retribución fija anual.

- Incluir los importes target y máximo anualizados como consecuencia de la participación del Consejero Delegado en planes de retribución a largo plazo, así como la existencia de un umbral mínimo de consecución de los objetivos a los que se vinculen estos planes de incentivos. Asimismo, en cumplimiento de lo establecido en la LSC, incluir información sobre el tipo de métricas a las que pueden vincularse estos planes.

Asimismo, la Sociedad establece una limitación por la que el importe a recibir por el Consejero Delegado derivado de su participación en cada uno de los Ciclos del Plan no exceda de una cuantía.

En el Informe Anual sobre Remuneraciones de Consejeros del próximo año, la Sociedad dará cuenta e informará de las características del Plan y sus umbrales mínimos y máximos de consecución de objetivos para el abono del incentivo.

Respecto a los objetivos a los que se vinculará el abono de cualquier incentivo como beneficiario del Plan anterior, se incluye el detalle de las métricas financieras y no financieras a las que se vinculará el Plan tras su aprobación, en su caso, por la Junta General de Accionistas.

- Incluir mayor detalle de las principales condiciones del contrato del Consejero Delegado. En concreto:
  - El plazo de preaviso, para los supuestos de cese de la relación contractual tanto por voluntad de la Sociedad como por voluntad del Consejero Delegado.
  - El importe establecido como indemnización por cese anticipado o terminación de la relación contractual.
  - El importe establecido como compensación del pacto de no competencia post-contractual.

En lo que afecta al letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración:

- Incluir el detalle de la cuantía máxima de la retribución fija anual, así como su posible revisión y actualización, en función de los criterios aprobados en cada momento por la CNR, entre otros, desarrollo y consolidación en el puesto, evolución de los resultados de la Sociedad, complejidad del negocio, diversidad geográfica y referencias de mercado.
- Incluir las principales condiciones particulares del contrato del letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración.

Adicionalmente, se contempla un nuevo apartado sobre la política de remuneraciones que será aplicable a nuevos consejeros ejecutivos de la Sociedad, con el propósito de fomentar su atracción, retención y motivación.

## **5. Vigencia**

La política de remuneraciones de los consejeros tendrá vigencia durante los ejercicios que finalicen en septiembre de 2019, septiembre de 2020 y septiembre de 2021, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas de Siemens Gamesa.

## **6. Conclusión**

En base a lo anterior, la CNR concluye que la política de remuneraciones de los consejeros que el Consejo de Administración eleva a la Junta General de Accionistas para su aprobación, resulta conforme con la legislación vigente y sigue las últimas recomendaciones y mejores prácticas en materia retributiva, ajustándose de igual forma a los siguientes principios:

- El importe de las remuneraciones se enmarca en los principios de equilibrio y prudencia; y es incentivador para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad de los consejeros, sin que constituya un obstáculo para su independencia.
- Respetar los principios y recomendaciones asumidos por la Sociedad en materia de buen gobierno corporativo, así como los establecidos en su normativa interna.
- Tiene en cuenta las tendencias del mercado, posicionándose frente al mismo de acuerdo con el planteamiento estratégico de la Sociedad, así como las directrices de los inversores institucionales y *proxy advisors*, resultando eficaz para atraer, motivar y retener a los mejores profesionales.
- La retribución de los consejeros por su condición de tales es exclusivamente de carácter fijo y dietas por su asistencia y pertenencia al Consejo de Administración y sus comisiones, y no incorpora componentes variables.
- Únicamente el Consejero Delegado percibe retribución variable. Dicha retribución se configura con un componente anual y plurianual, con una visión de largo plazo que impulsa su actuación alineando sus intereses con los de los accionistas.

Todo lo anterior, según el criterio de la CNR, permite a Siemens Gamesa disponer de una política retributiva adecuada para los próximos años y alineada con los intereses de los accionistas.

Y a los efectos legales oportunos, se hace constar que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones formula el presente informe a la propuesta de “Política de Remuneraciones de los Consejeros de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. 2019-2021” en su reunión de 12 de febrero de 2019.