

Informe que formula la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. relativo a la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2019-2021, incluida en el punto decimoséptimo del Orden del Día de la Junta General de Accionistas de la Sociedad, que se celebrará en Bilbao (Vizcaya), a las 12 horas, el 22 de julio de 2020, en primera convocatoria, o el 23 de julio de 2020, en el mismo lugar y hora, en segunda convocatoria.

I. Antecedentes

El presente informe (el “**Informe**”) se elabora por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la “**CNR**”) conforme a lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (“**LSC**”) y constituye el informe legal justificativo de la propuesta del Consejo de Administración de SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A. (“**Siemens Gamesa**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”) de modificar la Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable durante los ejercicios que finalicen en septiembre de 2019, septiembre de 2020 y septiembre de 2021 (el ejercicio social de Siemens Gamesa se inicia el 1 de octubre de cada año y finaliza el 30 de septiembre del año inmediato siguiente), aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 27 de marzo de 2019 (la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política de Remuneraciones 2019-2021**”).

El artículo 529 novodecies de la LSC establece que la política de remuneraciones de los Consejeros se aprobará por la Junta General de Accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día.

El apartado 2 de este artículo exige que la propuesta del Consejo de Administración sobre la política de remuneraciones sea motivada y se acompañe de un informe específico de la CNR. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la sociedad desde la convocatoria de la Junta General, quienes podrán además solicitar su entrega o envío gratuito, derecho al que se hará mención en el anuncio de convocatoria de la Junta.

Por su parte, el apartado 3 de este artículo señala que la política de remuneraciones así aprobada mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquél en que haya sido aprobada por la Junta General. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

En virtud de lo anterior, cualquier propuesta del Consejo de Administración de modificación o sustitución de la Política de Remuneraciones vigente será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la CNR, documentos que se publicarán en la página web corporativa desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas y cuya entrega o envío gratuito podrá ser solicitada por los accionistas, derecho al que se hará mención expresa en el anuncio de convocatoria de la Junta General.

El presente documento constituye el informe legal motivado justificativo de la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2019 de Siemens Gamesa, 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 2020.

II. Justificación de la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones 2019-2021 aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 27 de marzo de 2019

La CNR de Siemens Gamesa, en cumplimiento de las funciones recogidas en su Reglamento aprobado con fecha 29 de julio de 2019, revisa periódicamente la Política de Remuneraciones para verificar su coherencia con la situación y estrategia a corto, medio y largo plazo de la Sociedad, para en su caso proponer mejoras y modificaciones.

Como consecuencia del cese voluntario del anterior secretario consejero y letrado asesor del Consejo de Administración, se hace necesario modificar la Política de Remuneraciones vigente aprobada por la Junta General de Accionistas el 27 de marzo de 2019, al objeto de eliminar de dicha Política las referencias a la retribución del secretario consejero, que se encontraban incluidas en la Política de Remuneraciones. Igualmente, el nombramiento por cooptación de un nuevo Consejero Delegado por el Consejo de Administración hace necesario incorporar ajustes en las referencias del sistema retributivo que serán de aplicación para el nuevo Consejero Delegado. Asimismo, razones de estrategia corporativa para el desarrollo de medidas en favor de la responsabilidad social corporativa y de adaptación de la Sociedad a las mejores prácticas en materia de remuneración de administradores, han aconsejado igualmente a la CNR proponer al Consejo de Administración incorporar modificaciones adicionales a la mencionada Política.

En concreto, los motivos que justifican la modificación de la Política de Remuneraciones vigente que se plantea a la Junta General de Accionistas son los siguientes:

a. **Eliminación de las referencias a la remuneración del anterior letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración**

Con ocasión de los cambios organizativos derivados (i) del cese voluntario de don Carlos Rodríguez-Quiroga Menéndez como secretario consejero y letrado asesor del Consejo de Administración y, por consiguiente, como secretario no miembro de la CNR, y con posterioridad, (ii) del nombramiento de don Juan Antonio García Fuente como nuevo secretario no miembro del Consejo de Administración y letrado asesor de la Sociedad, comunicados por Siemens Gamesa mediante los hechos relevantes de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“CNMV”) con fechas 24 de febrero de 2020 y 18 de marzo de 2020, respectivamente, se hace necesario eliminar de la Política de Remuneraciones vigente las referencias a la remuneración del anterior letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración. Con esta modificación, la CNR pretende adaptar el contenido de la Política de Remuneraciones a la composición actual del Consejo de Administración, en la medida en que el nuevo secretario del Consejo de Administración no ostenta la condición de consejero de la Sociedad.

b. **Adaptación de determinadas referencias de la política de remuneraciones aplicable al nuevo Consejero Delegado**

Como consecuencia del cese de don Markus Tacke y el nombramiento por cooptación de un nuevo Consejero Delegado por el Consejo de Administración, la CNR considera necesario ajustar determinadas referencias del sistema retributivo aplicables al Consejero Delegado, cuya remuneración no será superior a la ofrecida a don Markus Tacke, para que estén alineadas con los términos y condiciones retributivas que serán de aplicación para el nuevo ejecutivo de Siemens Gamesa, todo ello con el objeto de ofrecer a los accionistas y al mercado la máxima transparencia y claridad.

c. Adaptación de los requisitos para que los consejeros en su condición de tales puedan percibir los importes asignados a las dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de sus comisiones

La CNR considera conveniente adaptar los requisitos para que los consejeros en su condición de tales puedan percibir los importes asignados a las dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de sus comisiones, para que estén acompañados con la estrategia de la Sociedad en materia de responsabilidad social corporativa.

De acuerdo con lo contemplado en la Política de Remuneraciones vigente, el propósito de las dietas por asistencia es remunerar la asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de sus comisiones.

La Política de Remuneraciones establece que los importes se abonarán por la asistencia personal y presencial de cada consejero a cada una de las sesiones, con independencia del número de sesiones celebradas. En caso de asistencia mediante videoconferencia u otros medios de comunicación a distancia admitidos, las dietas serán del 50 por 100 del importe correspondiente.

La CNR, consciente del compromiso asumido por Siemens Gamesa para liderar el mercado de la sostenibilidad, ha revisado la política retributiva de los consejeros en su condición de tales con objeto de velar por su adecuación al actual entorno de sostenibilidad en el que participa, como agente activo, la propia Sociedad.

En este sentido, la CNR considera que la adaptación de los requisitos para que los consejeros en su condición de tales puedan percibir los importes asignados a las dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de sus comisiones al desempeñar sus funciones, puede ser una medida que contribuya a cumplir el compromiso adquirido por Siemens Gamesa en materia de sostenibilidad. De esta forma, la CNR, tras un proceso de reflexión, considera que dicha adaptación promoverá la utilización de las nuevas tecnologías que conllevará, además, una potencial reducción de los desplazamientos de los consejeros, la mayor parte de ellos en avión, para asistir a las sesiones del Consejo de Administración y sus comisiones (con el correspondiente ahorro de costes para la Sociedad y contribución a la mejora del medioambiente).

En línea con lo anterior, conviene recordar lo que expresamente recoge el análisis que acompaña a la Comunicación COM (2018) 773¹ publicada por la Comisión Europea con fecha 28 de noviembre de 2018 que establece que: *“Para las empresas, la digitalización ofrecerá cada vez más soluciones para sustituir las necesidades de transporte físico por herramientas más avanzadas, seguras y fáciles de usar para las videoconferencias. Aunque el contacto “cara a cara” no puede ser sustituido en todos los casos, existen grandes oportunidades para ahorrar tiempo y dinero, así como para reducir la huella de carbono de la empresa. Esto es particularmente importante en el caso de los viajes aéreos de negocios. (...)”*²

¹ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo, al Comité de las Regiones y al Banco Europeo de Inversiones: Un planeta limpio para todos. La visión estratégica europea a largo plazo de una economía próspera, moderna, competitiva y climáticamente neutra.

² In-depth analysis in support of the Commission Communication COM (2018) 773. A Clean Planet for all. A European long-term strategic vision for a prosperous, modern, competitive and climate neutral economy”, p.110.

El cambio climático es un problema apremiante para la humanidad. Limitar el calentamiento global requiere medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. Con esta medida, entre otras muchas, Siemens Gamesa impulsa un mejor desempeño ambiental en sus operaciones globales que demuestra claramente su compromiso y esfuerzo continuo en integrar la sostenibilidad medioambiental en la estrategia y operaciones de la Compañía. Con esta medida se pretende fomentar la disminución de los viajes aéreos no esenciales mediante el aprovechamiento de las inversiones realizadas por la Compañía en tecnología mejorada de videoconferencia para hacer viable y efectiva la asistencia virtual.

Asimismo, como parte del compromiso de la Sociedad en la lucha contra el COVID-19, Siemens Gamesa ha fomentado la utilización de herramientas de teletrabajo, como la videoconferencia, que están permitiendo minimizar el impacto negativo de la crisis sanitaria en su actividad empresarial.

Por todo ello, la CNR aconseja la revisión de la política retributiva y propone que, en el supuesto de la asistencia mediante videoconferencia, se mantengan las dietas en los mismos términos que los establecidos por la asistencia personal y presencial de los consejeros a las sesiones del Consejo de Administración y sus comisiones.

d. Posible participación de los consejeros no ejecutivos en sistemas retributivos basados en la entrega de acciones como parte de su remuneración fija

La CNR, en cumplimiento de sus competencias previstas en la normativa interna de la Compañía, viene desarrollando la función de supervisión de las remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración para analizar, entre otras cuestiones, su adecuación a las recomendaciones de buen gobierno de las sociedades cotizadas. En este sentido, la CNR, en sus sesiones de trabajo, ha explorado la posibilidad de que los consejeros no ejecutivos puedan recibir una parte de su remuneración fija mediante la entrega de acciones de la Compañía, siempre que dichas acciones se mantengan hasta el cese como consejeros en los términos previstos en la Recomendación 57 del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas publicado por la CNMV.

El importe de la remuneración fija entregada en acciones estaría incluido en todo caso en el importe máximo tres (3) millones de euros que se prevé en la Política de Remuneraciones para el conjunto de los consejeros en su condición de tales, importe que se mantiene inalterado.

Conviene destacar que ni la CNR ni el Consejo de Administración han decidido a la fecha de elaboración del presente Informe proponer formalmente a la Junta General de Accionistas la puesta en marcha de este sistema retributivo; sin embargo, en la medida en que se presenta ahora a la Junta General de Accionistas una modificación de la Política de Remuneraciones vigente, se ha creído oportuno, en aras de evitar presentar a la Junta General de Accionistas en el futuro nuevas modificaciones de la mencionada Política, proponer ya una modificación en la Política de Remuneraciones para prever en ella la posibilidad de que se puedan entregar acciones a los consejeros no ejecutivos de la Sociedad como parte de su retribución fija, siempre, claro está, con los requisitos y condiciones previstos en el Código de Buen Gobierno de la CNMV.

En todo caso, si el Consejo de Administración decidiese proponer implantar un sistema retributivo de estas características para los consejeros no ejecutivos, su aprobación quedará sometida a la Junta General de Accionistas. En cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 219 de la LSC, el acuerdo de la Junta General de Accionistas deberá incluir el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del sistema retributivo.

e. Posible participación del Consejero Delegado en nuevos planes de incentivos a largo plazo que renueven o sucedan al Plan de Incentivos a Largo Plazo 2018-2020

De conformidad con lo previsto en la Política de Remuneraciones, el Consejero Delegado puede participar en el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2018-2020 (el “Plan”), que se estructura en tres ciclos independientes, con un periodo de medición de tres años cada uno.

Teniendo en cuenta que en el ejercicio social 2020 (que comienza el 1 de octubre de 2019) se ha iniciado el periodo de medición del tercer y último ciclo del Plan, se hace necesario contemplar en la Política de Remuneraciones que el Consejero Delegado podrá participar en nuevos planes de incentivos en acciones que, dando continuidad al actual Plan, extienda su duración a partir del 1 de octubre de 2020, ejercicio en el que estará aún vigente la actual Política de Remuneraciones (recuérdese que la actual Política de Remuneraciones está vigente hasta el ejercicio que se inicia el 1 de octubre de 2020 inclusive). Por este motivo, la CNR considera conveniente incorporar en la Política de Remuneraciones la posibilidad de que el Consejo de Administración pueda someter a aprobación de la Junta General de Accionistas un nuevo plan de incentivos a largo plazo destinado al Consejero Delegado, para renovar o suceder al Plan vigente, cuya vigencia comenzaría, en su caso, en el ejercicio social 2021 (el que se iniciaría el 1 de octubre de 2020).

En todo caso, si el Consejo de Administración decidiese implantar un nuevo plan de incentivos a largo plazo en el que participase el Consejero Delegado de la Compañía, someterá su aprobación a la Junta General de Accionistas. En cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 219 de la LSC, el acuerdo de la Junta General de Accionistas deberá incluir el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este nuevo plan de incentivos a largo plazo, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.

Vigencia de las modificaciones de la Política de Remuneraciones 2019-2021

La vigencia de las modificaciones propuestas se extenderá desde la fecha de su aprobación, en su caso, por parte de la Junta General de Accionistas, hasta la finalización del ejercicio social 2021, fecha de finalización de la vigencia de la actual Política de Remuneraciones.

Se acompaña como Anexo I al presente Informe la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2019-2021, y como Anexo II el texto refundido de la Política de Remuneraciones, con la incorporación de las modificaciones propuestas por el Consejo de Administración para su aprobación por la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas.

III. Modificaciones que se proponen a la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2019-2021

Las modificaciones que se pretenden incorporar en la Política de Remuneraciones son las siguientes:

a. Eliminación de las referencias a la remuneración del anterior letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración

La modificación que se propone es eliminar en la Política de Remuneraciones las referencias a la remuneración del anterior letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración.

b. Adaptación de determinadas referencias de la política de remuneraciones aplicable para el nuevo Consejero Delegado

La modificación que se propone es ajustar en la Política de Remuneraciones las referencias a la remuneración del nuevo Consejero Delegado.

c. Adaptación de los requisitos para que los consejeros en su condición de tales puedan percibir los importes asignados a las dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de sus comisiones

La modificación que se propone es eliminar la reducción del 50 por 100 del importe correspondiente a las dietas por asistencia, en caso de que los consejeros en su condición de tales asistan a las sesiones del Consejo de Administración y de sus comisiones mediante videoconferencia, manteniéndose la reducción del 50 por 100 del importe correspondiente para la asistencia mediante otros medios de comunicación a distancia admitidos. Los importes correspondientes a las dietas en caso de asistencia por videoconferencia, se mantendrán, por tanto, en los mismos términos que los establecidos por la asistencia personal y presencial de los consejeros a las sesiones del Consejo de Administración y sus comisiones.

d. Posible participación de los consejeros no ejecutivos en sistemas retributivos basados en la entrega de acciones como parte de su remuneración fija

La modificación que se propone es incorporar en la estructura retributiva de los consejeros no ejecutivos la posibilidad de que puedan participar en sistemas retributivos que conlleven la entrega de acciones como parte de su remuneración fija, condicionado al cumplimiento de los requisitos previstos en la Recomendación 57 del Código de Buen Gobierno de la CNMV.

El importe de la remuneración fija entregada en acciones estaría incluido en todo caso en el importe máximo tres (3) millones de euros que se prevé en la Política de Remuneraciones para el conjunto de los consejeros en su condición de tales, importe que permanece inalterado.

e. Posible participación del Consejero Delegado en nuevos planes de incentivos a largo plazo que renueven o sucedan al Plan de Incentivos a Largo Plazo 2018-2020

La modificación que se propone es incorporar la posibilidad de que el Consejero Delegado pueda participar en un nuevo plan de incentivos que la Junta General de Accionistas apruebe para renovar o suceder al Plan de Incentivos a Largo Plazo 2018-2020 vigente.

IV. Principios generales que fundamentan la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2019-2021 vigente

La CNR considera que las modificaciones propuestas que se incluirían en la Política de Remuneraciones, de aprobarse, seguirían los principios que se establecen en la misma:

- 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).
- Garantiza 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.
- Ausencia de componentes variables de la retribución de los consejeros no ejecutivos en aras de su total independencia.
- Carácter incentivador sin que su cuantía condicione su independencia. Se concreta en una asignación fija mensual y una dieta de asistencia para los consejeros no ejecutivos.
- En el caso del Consejero Delegado, 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.

En todo caso, tal y como establece la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración distribuirá el límite máximo de tres (3) millones de euros, aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el día 8 de mayo de 2015, en la forma, momento y proporción que determine atendiendo al cargo desempeñado por cada consejero, sus funciones y responsabilidades.

V. Conclusión

Teniendo en cuenta todo lo anterior, en opinión de la CNR las modificaciones de la Política de Remuneraciones vigente, en los términos que se han detallado en el presente Informe, que el Consejo de Administración eleva, en su caso, a la Junta General de Accionistas para su aprobación, resultan conformes con la legislación vigente, se alinean con los principios y fundamentos de la Política de Remuneraciones vigente, y permiten a Siemens Gamesa adaptar la Política de Remuneraciones al contexto actual y promover su compromiso estratégico con la sostenibilidad.

Y a los efectos legales oportunos, se hace constar que la CNR formula el presente Informe a la propuesta de modificación de la “Política de Remuneraciones de los Consejeros de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. 2019-2021” en su reunión de 16 de junio de 2020.

ANEXO I

PROPUESTA DE ACUERDO

Se propone al Consejo de Administración la aprobación del siguiente acuerdo que será sometido a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas:

Punto Decimoséptimo del Orden del Día.- “Aprobación, en su caso, de la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Siemens Gamesa Renewable Energy, Sociedad Anónima 2019-2021, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodécies de la Ley de Sociedades de Capital.”

Aprobar, en virtud de lo expuesto en el Informe formulado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones puesto a disposición de los accionistas junto con el resto de documentación relativa a esta Junta General desde la fecha de su convocatoria, la modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de Siemens Gamesa Renewable Energy, Sociedad Anónima para los ejercicios 2019-2021, en los siguientes términos y condiciones:

1. Eliminar de la Política de Remuneraciones vigente las referencias a la remuneración del anterior letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración.

A este respecto se modifican los siguientes apartados:

- (i) Se eliminan las dos referencias al letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración en el apartado 2 denominado “Principios de la política de remuneraciones”.
- (ii) Se adapta el contenido del apartado 5 denominado “Política de remuneraciones de los consejeros ejecutivos” que queda redactado como sigue:

“5. Política de remuneraciones de los consejeros ejecutivos

El único consejero que actualmente tiene funciones ejecutivas en la Sociedad es el Consejero Delegado.

La política de remuneraciones del Consejero Delegado ~~los consejeros ejecutivos~~ de Siemens Gamesa contempla el siguiente ~~un~~ sistema retributivo ~~propio para el Consejero Delegado y para el letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración.~~”

- (iii) Se eliminan los apartados 5.5 denominado “Política de remuneraciones del letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración” y 5.6 denominado “Condiciones contractuales del letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración”.

2. Se adaptan determinadas referencias de la política de remuneraciones aplicable para el nuevo Consejero Delegado del Cuadro 2 “Política de remuneraciones del Consejero Delegado” del apartado 5.1 denominado “Política de remuneraciones del Consejero Delegado” que queda redactado como sigue:

Cuadro 2. Política de remuneraciones del Consejero Delegado

	Importe	Funcionamiento
<p>Retribución Fija en efectivo</p> <p>Propósito:</p> <p>Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional.</p>	<p>Cuantía: 717.500.700.000 € para el ejercicio 2020 2019.</p> <p>Actualización general estándar:</p> <p>La Retribución Fija en efectivo podrá ser revisada anualmente 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, referencias de mercado, etc., sin que en ningún momento el incremento anual supere el 3% de la Retribución Fija en efectivo del año inmediato anterior. Cualquier incremento tendrá en cuenta la situación económica de la Sociedad y los estándares de mercado con empresas comparables obtenidos a través de análisis comparativos realizados por consultores externos especializados.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior y aunque no se contempla inicialmente durante el periodo de vigencia de esta política de remuneraciones, dicho incremento podrá ser superior por circunstancias excepcionales, siempre que la Sociedad lo considere necesario para favorecer la retención del Consejero Delegado como puesto clave en la Sociedad. En este caso, se informará sobre el incremento aplicado y las razones subyacentes en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que será sometido a votación vinculante de la Junta General de Accionistas.</p> <p>Aunque la actualización se produzca en los términos descritos, siempre deberá ser motivada por la CNR.</p>	<p>La retribución fija se establece de forma coherente con la responsabilidad y el liderazgo dentro de la organización y en línea con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables.</p> <p>Por el desempeño de funciones ejecutivas la Sociedad satisface al Consejero Delegado el importe correspondiente al pago de la Seguridad Social.</p>

	Importe	Funcionamiento
<p>Sistema de Ahorro a Largo Plazo</p> <p>Propósito:</p> <p>Ofrecer un paquete de remuneración total competitivo con la práctica de mercado.</p>	<p>La Sociedad podrá instrumentar sistemas de previsión social en los que participe el Consejero Delegado.</p> <p>El Consejero Delegado es beneficiario de un seguro colectivo de vida.</p> <p>La aportación anual ascenderá a un importe de 166.500 euros (que representa un 23,27% de su Retribución Fija anual en efectivo actual), sin que se prevean cambios durante la vigencia de esta política de remuneraciones. No obstante, este importe estará sujeto a posibles actualizaciones en la medida en que las circunstancias del mercado así lo recomienden. Cualquier incremento tendrá en cuenta la situación económica de la sociedad y los estándares de mercado con empresas comparables obtenidos a través de análisis comparativos realizados por consultores externos especializados.</p> <p>El detalle de los importes correspondientes a estos sistemas se recogerá en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.</p>	<p>Se trata de un plan de aportación definida que cubre las contingencias de jubilación, incapacidad, fallecimiento, dependencia del partícipe y situaciones excepcionales de liquidez (desempleo de larga duración, enfermedad grave, etc.).</p> <p>La prestación consiste en el derecho a percibir las aportaciones acumuladas realizadas a su favor por la Sociedad más los rendimientos generados como consecuencia del acaecimiento de cualquiera de las contingencias cubiertas.</p> <p>En caso de cese del Consejero Delegado con la Sociedad por causa diferente a las contingencias cubiertas por el plan, el Consejero Delegado tendrá derecho a la totalidad del saldo acumulado, excepto si la extinción de la relación contractual se produce por alguna de las siguientes circunstancias: (i) por condena penal o sanción reglamentaria por causas atribuibles al partícipe, (ii) por un incumplimiento grave de la normativa interna de Siemens Gamesa o del Grupo, y (iii) por conducta dolosa o gravemente negligente del partícipe en el ejercicio de sus funciones.</p> <p>La percepción de cualquier indemnización a la que el Consejero Delegado pudiera tener derecho por la extinción de su relación contractual con la Sociedad, será compatible con el reconocimiento del saldo acumulado existente como consecución de la participación del Consejero Delegado en el plan.</p>
<p>Beneficios Sociales</p> <p>Propósito:</p> <p>Ofrecer un paquete de remuneración total competitivo con la práctica de mercado.</p>	<p>El Consejero Delegado puede ser beneficiario de determinadas percepciones que incluyen, entre otras, la cobertura de contingencias de salud y accidentes mediante la suscripción por la Sociedad del seguro correspondiente, y la asignación del derecho de uso de un vehículo, de acuerdo con la política seguida por la Sociedad con ejecutivos del primer nivel.</p>	<p>Complemento en especie en concepto de beneficios sociales.</p> <p>El detalle de los importes correspondientes a este concepto se recogerá en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.</p>

	Importe	Métricas	Funcionamiento
<p>Retribución Variable Anual</p> <p>Propósito:</p> <p>Incentivar el cumplimiento de los objetivos anuales en línea con el plan estratégico de Siemens Gamesa.</p>	<p>Umbral Mínimo de consecución de los objetivos:</p> <p>Con la finalidad de determinar el importe a percibir por este concepto, se establecerá una escala de consecución para cada métrica en la que se incluirá un umbral de cumplimiento mínimo de los objetivos por debajo del cual no se abona incentivo alguno.</p> <p>Importe Target:</p> <p>100% de la Retribución Fija anual.</p> <p>Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.</p> <p>Importe Máximo:</p> <p>200% de la Retribución Fija anual.</p> <p>Se alcanzará en caso de desempeño extraordinario y sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos.</p>	<p>Se vincula a la consecución de una combinación de objetivos cuantitativos y cualitativos concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el plan estratégico de Siemens Gamesa, así como a los resultados de la Sociedad.</p> <p>Estos objetivos podrán estar relacionados con la evolución de indicadores de la cuenta de resultados (p. ej. evolución de los costes de distribución, del EBITDA, del EBIT, del resultado neto, etc.); objetivos relacionados con la evolución de indicadores de balance (p. ej. evolución del capital circulante o de sus componentes, de los CAPEX, de la deuda); objetivos no financieros (p. ej. responsabilidad social corporativa, gobierno corporativo, así como, eventualmente, el desempeño individual del consejero).</p>	<p>Corresponde a la CNR, al inicio de cada ejercicio, la revisión de las condiciones del sistema de retribución variable anual aplicable al Consejero Delegado, incluyendo la estructura, los niveles máximos de remuneración, los objetivos establecidos y el peso de cada uno de ellos, atendiendo a la estrategia de la compañía, las necesidades y la situación de negocio. Dicha revisión es posteriormente sometida al Consejo de Administración para su aprobación.</p> <p>La retribución variable anual se abona íntegramente en efectivo.</p> <p>El detalle de la información correspondiente a este concepto se recogerá en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros con el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos de forma individual y el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto.</p> <p>El sistema de retribución variable anual contemplará la correspondiente cláusula malus, que será aplicable tanto durante su duración como hasta su liquidación, y cláusula clawback.</p>

	Importe	Métricas	Funcionamiento
<p>Planes de Incentivos a Largo Plazo</p> <p>Propósito:</p> <p>Fomentar el compromiso del Consejero Delegado con la Sociedad y su plan estratégico, vinculando la retribución a la creación de valor para el accionista así como el logro sostenible de objetivos estratégicos, de forma que esté alineada con las mejores prácticas en materia de remuneraciones. A su vez, con los planes de incentivos a largo plazo la Sociedad busca ofrecer un paquete retributivo competitivo al Consejero Delegado.</p>	<p>El Consejero Delegado participará en el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2018-2020 sujeto al cumplimiento de los términos y condiciones aprobados por la Junta General de Accionistas para cada uno de los Ciclos en los que sea invitado a participar como beneficiario.</p> <p>Importe Target: 100% de la Retribución Fija en efectivo para cada uno de los Ciclos FY2018, FY2019 y FY2020.</p> <p>Importe Máximo: 100% del Incentivo "target" para el Ciclo FY2018. 200%* del Incentivo "target", en caso de sobrecumplimiento de los objetivos de las métricas, para los Ciclos FY2019 y FY2020.</p> <p>No obstante, el valor de las acciones a percibir por el Consejero Delegado, derivado de cada uno de los Ciclos del Plan, no podrá exceder en ningún caso del menor de los dos siguientes importes*: (i) tres veces el Incentivo target asignado en cada Ciclo del Plan o (ii) el resultado de multiplicar por 1,7 la suma de la Retribución Fija en efectivo, la Retribución Variable Anual y el Incentivo target asignado en cada Ciclo del Plan.</p> <p>Umbral Mínimo de consecución de los objetivos: Por debajo de un grado mínimo de consecución de los objetivos de las métricas que determinará para cada Ciclo el</p>	<p>Métricas para el Ciclo FY2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beneficio por Acción ("BPA"). ▪ Ratio Rentabilidad Total para el Accionista ("RTA") de Siemens Gamesa en comparación con otras compañías del mercado. ▪ Ratio Responsabilidad Social Corporativa ("RSC"). <p>Métricas para los Ciclos FY2019 y FY2020*:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ratio RTA de Siemens Gamesa en comparación con el índice ISE Clean Edge Global Wind Energy. ▪ Ratio RTA de Siemens Gamesa en comparación con la RTA de la compañía Vestas Wind System A/S. ▪ Sostenibilidad. Ligada con la posición alcanzada por la Sociedad en el índice Dow Jones Sustainability Index. ▪ Valoración de la satisfacción de los clientes (Net Promoter Score). ▪ Compromiso de los empleados (Employee Engagement). <p>Las ponderaciones de las métricas se determinarán, para cada uno de los Ciclos del Plan, por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de</p>	<p>La Sociedad asignará una determinada cuantía que servirá como base para, a su vez, conceder un determinado número de Stock Awards, que servirán como referencia para determinar el número final de acciones a entregar.</p> <p>El Plan comprende la entrega de acciones de la Sociedad ligada a la consecución de determinados objetivos.</p> <p>El Plan se estructura en tres (3) Ciclos independientes con un periodo de medición de tres (3) años de duración cada Ciclo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ciclo FY2018: desde el 1 de octubre de 2017 hasta el 30 de septiembre de 2020. ▪ Ciclo FY2019: desde el 1 de octubre de 2018 hasta el 30 de septiembre de 2021. ▪ Ciclo FY2020: desde el 1 de octubre de 2019 hasta el 30 de septiembre de 2022. <p>Las acciones que se entreguen derivadas del Plan, netas en su caso de los impuestos aplicables, estarán sometidas a un periodo de mantenimiento, hasta alcanzar un número de acciones que equivalgan a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dos (2) veces su Retribución Fija en efectivo para el Ciclo FY2018. ▪ Dos veces y media* (2,5)

* En la misma Junta General de Accionistas en la que se somete a aprobación la presente política de remuneraciones, se somete a aprobación la modificación del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2018-2020. Entre las modificaciones del referido Plan se encuentran (i) la elevación del Incentivo máximo para el supuesto de sobrecumplimiento de los objetivos al 200 por 100 del Incentivo "target", (ii) el importe máximo que se podrá percibir al amparo del Plan, (iii) las métricas de las que dependerá el posible abono del Incentivo, y (iv) la obligación de mantener las acciones recibidas hasta alcanzar dos veces y media la retribución fija en efectivo del Consejero Delegado. Por tanto, las modificaciones del Plan de Incentivos a Largo Plazo incluidas en la presente política están sujetas a que se produzca la aprobación de la modificación del Plan de Incentivos por la Junta General de Accionistas.

Importe	Métricas	Funcionamiento
Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, no se abonará incentivo alguno.	Nombramientos y Retribuciones. La suma de la ponderación de las métricas de Sostenibilidad, Net Promoter Score y Employee Engagement no superará, en ningún caso, el 20 por ciento.	su Retribución Fija en efectivo para los Ciclos FY2019 y FY2020. El Plan contemplará las correspondientes cláusulas malus, que serán aplicables tanto durante su duración como hasta su liquidación, y clawback.

3. Se modifica el apartado de “Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de sus comisiones” correspondiente al Cuadro 1 “Política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tales” del apartado 4 denominado “Política de remuneraciones de los consejeros por su condición de tales” que queda redactado como sigue:

<p><i>Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de sus comisiones</i></p> <p><i>Propósito:</i></p> <p><i>Remunerar la asistencia personal y efectiva a las sesiones del Consejo de Administración y de sus comisiones.</i></p>	<p>Máximo:</p> <p>Consejo de Administración:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Presidente: 2.000 € por sesión celebrada.</i> ▪ <i>Vocal: 2.000 € por consejero y sesión celebrada.</i> <p>Comisiones del Consejo de Administración:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Presidente: 3.800 € por sesión celebrada.</i> ▪ <i>Vocal: 2.000 € por consejero y sesión celebrada.</i> 	<p><i>Las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y de sus comisiones se abonan por la asistencia personal y <u>efectiva presencial</u> de cada consejero a cada una de las sesiones celebradas, con independencia del número de sesiones que se celebren.</i></p> <p><u><i>La asistencia a las reuniones del Consejo y de sus comisiones podrá llevarse a cabo de forma presencial o mediante videoconferencia.</i></u></p> <p><i>En caso de asistencia mediante videoconferencia u otros medios de comunicación a distancia admitidos, <u>distintos de la videoconferencia</u>, las dietas serán del 50% del importe correspondiente.</i></p> <p><i>En caso de que se confiera la representación, no se devenga el derecho a dieta.</i></p> <p><i>Se abonan mediante pagos de carácter mensual.</i></p>
--	--	--

4. Se incorpora un nuevo párrafo en el apartado 4 denominado “Política de remuneraciones de los consejeros por su condición de tales” que queda redactado como sigue:

“Los consejeros, en su condición de tales, podrán percibir, como parte de su remuneración fija, acciones de la Sociedad, que podrán ser entregadas con carácter anual o a la finalización del mandato del consejero, quedando en todo caso condicionada dicha entrega a que las acciones se mantengan hasta su cese como consejeros, en aplicación de lo previsto en el Código de Buen Gobierno de la CNMV. En todo caso, y en cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 219 de la LSC, la entrega de las acciones requerirá del correspondiente acuerdo de la Junta General de Accionistas, que deberá incluir el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del sistema retributivo. El importe destinado al sistema de retribución en acciones estará incluido en todo caso dentro del importe máximo de retribución de los consejeros en su condición de tales fijado en tres (3) millones de euros, aprobado por la Junta General de Accionistas, o el importe que en su caso sea aprobado en Juntas Generales de Accionistas posteriores.”

5. Se incorpora un nuevo párrafo en el apartado 5.1 denominado “Política de remuneraciones del Consejero Delegado”, tras el Cuadro 2 “Política de remuneraciones del Consejero Delegado”, que queda redactado como sigue:

“Adicionalmente a lo anterior, el Consejo de Administración podrá decidir la implantación de nuevos planes de incentivos a largo plazo que incluyan al Consejero Delegado entre sus participantes. En este sentido, el Consejo de Administración podrá decidir, durante la vigencia de la presente política de remuneraciones, aprobar un plan que suceda al Plan de Incentivos a Largo Plazo 2018-2020, o la puesta en marcha de un nuevo plan de incentivos con otras características. En todo caso, la participación del Consejero Delegado en cualquier plan de incentivos a largo plazo que incluya la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones requerirá un acuerdo de la Junta General de Accionistas, de conformidad con lo previsto en el artículo 219 de la LSC.”

6. Otras modificaciones menores derivadas de los ajustes en la numeración, fechas y referencias internas de la Política de Remuneraciones.

ANEXO II

**POLITICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE
SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A. 2019-2021**

(Texto aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en fecha 27 de marzo de 2019 y modificado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en fecha 22 de julio de 2020)

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A. 2019-2021

1. Introducción

El presente documento recoge la Política de Remuneraciones de los Consejeros de SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A. (“**Siemens Gamesa**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”) aprobada por la Junta General de Accionistas de 2019 como punto separado del Orden del Día para reemplazar la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 20 de junio de 2017, incluyendo las modificaciones que el Consejo de Administración de la Sociedad ha acordado proponer a la Junta General de Accionistas de la Sociedad de 2020.

En relación con el procedimiento de aprobación de dicha Política, el apartado segundo del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”) establece que la propuesta de la política de remuneraciones del consejo de administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones.

La Política de Remuneraciones de los Consejeros (la “política de remuneraciones” o la “política de remuneraciones de los consejeros”) resultará de aplicación a 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. Se acompaña el informe motivado de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la “CNR” o la “Comisión”).

Ambos documentos están a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas para los días 22 de julio y 23 de julio de 2020, en primera y segunda convocatoria respectivamente, de acuerdo con lo establecido en el apartado segundo del artículo 529 novodecies de la LSC.

La presente política de remuneraciones de los consejeros contiene los siguientes apartados:

- Principios de la política de remuneraciones.
- Funciones asumidas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- Política de remuneraciones de los consejeros por su condición de tales.
- Política de remuneraciones de los consejeros ejecutivos.
- Política de remuneraciones aplicable a nuevos consejeros.
- Importe máximo de la retribución de los consejeros.
- Periodo de vigencia de la política de remuneraciones.

2. Principios de la política de remuneraciones

El compromiso de los miembros del Consejo de Administración y directivos de Siemens Gamesa es esencial para el éxito en el cumplimiento de la estrategia de la Sociedad y, con este objetivo, la CNR elabora y propone al Consejo de Administración de la Sociedad (el “Consejo de Administración” o el “Consejo”) la política de remuneraciones y las prácticas en materia retributiva que se aplican a los miembros del Consejo de Administración.

La retribución de los miembros del Consejo de Administración de Siemens Gamesa se determina tomando en consideración lo establecido en (i) la normativa aplicable a las sociedades de capital, en concreto en la LSC; (ii) el artículo 45 de los Estatutos sociales; (iii) el artículo 29 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad; (iv) los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas; y (v) las prácticas de mercado en entidades comparables en tamaño, actividad, complejidad de sus negocios y distribución geográfica de sus operaciones, apoyándose normalmente para este análisis en asesoramiento externo.

El sistema retributivo diferencia a los consejeros en su condición de tales de aquéllos que desarrollan funciones ejecutivas en la Sociedad.

Los principios generales que sustentan la política de remuneraciones de los consejeros son los siguientes:

	Consejeros ejecutivos	Consejeros no ejecutivos
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 de su retribución en aras de su total independencia respecto a la retribución del consejero ejecutivo y del equipo directivo	•
Carácter incentivador sin que su cuantía condicione su independencia. Se concreta en una asignación fija mensual y una dieta de asistencia.	•

Los principios anteriores son coherentes con la política de gobierno corporativo de Siemens Gamesa, publicada en la página web corporativa.

Asimismo, dichos principios retributivos cumplen con lo establecido, con carácter general, para las sociedades de capital en la LSC y están en línea con los principios y recomendaciones en materia de retribuciones de consejeros que se recogen en el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas publicado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre su adecuación a la dimensión y relevancia de la compañía, su situación económica, comparabilidad, rentabilidad y sostenibilidad, así como sobre la no asunción excesiva de riesgos o la no recompensa de resultados desfavorables.

Prácticas que aplica Siemens Gamesa	Prácticas que no aplica Siemens Gamesa
<p>Consejeros ejecutivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyarse regularmente en asesoramiento externo. ▪ Diferir la percepción de una parte relevante de la retribución. ▪ Entregar, en acciones de la sociedad, una parte relevante de la remuneración. ▪ Establecer cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i> aplicables a la retribución variable a largo plazo. ▪ Revisar periódicamente el alineamiento de su retribución total con la de empresas comparables. ▪ Vincular el pago de una parte relevante de la retribución a los resultados económico-financieros de la Sociedad. <p>Consejeros no ejecutivos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vincular la remuneración con las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, así como su dedicación a la Sociedad. 	<p>Consejeros ejecutivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ No se conceden anticipos y préstamos, como regla general. ▪ No existe discriminación en materia de retribución por razones de sexo, edad, cultura, religión o raza. Los profesionales de Siemens Gamesa son remunerados en función de su trayectoria profesional, dedicación y responsabilidad asumida. ▪ No se garantizan incrementos de la retribución fija ni existen retribuciones variables cuya obtención esté garantizada. <p>Consejeros no ejecutivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ No participan en sistemas de retribución variable a corto y a largo plazo (sólo se perciben remuneraciones fijas y dietas por asistencia) vinculadas a los resultados de la sociedad o al desempeño personal. ▪ No participan en planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social.

3. Funciones asumidas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

El Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobado por el Consejo de Administración de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 de los Estatutos sociales, describe las facultades asumidas por esta Comisión, incluyendo las relativas a las retribuciones de los consejeros y los directivos de alto nivel y bajo la dependencia directa del Consejo de Administración.

A continuación se resume cómo interviene la CNR en el proceso de toma de decisiones respecto a la determinación, aplicación y revisión de la Política de Remuneraciones:

Determinación de la política de remuneraciones
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informa sobre la política de remuneraciones de consejeros con ocasión de su propuesta por el Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas.
Aplicación de la política de remuneraciones
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Propone al Consejo de Administración 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, así como 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 terminación de la relación contractual. ▪ Informa sobre: <ul style="list-style-type: none"> • La propuesta del consejero delegado sobre las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos y, en particular, sobre la estructura de sus retribuciones, incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse para el supuesto de terminación de la relación contractual, elevando dicha propuesta al Consejo de Administración. • Los sistemas de incentivos generales de carácter plurianual y complementos de pensiones. • 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 de la Sociedad. • Los documentos a aprobar por el Consejo de Administración para su divulgación general en lo referente a la información sobre retribuciones.
Revisión de la política de remuneraciones
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vela por el cumplimiento de la política de remuneraciones de consejeros y revisa, con carácter anual, su adecuación y resultados, informando al Consejo de Administración del resultado de dicha revisión.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración intervendrá, en todo caso, en las competencias sobre la política de remuneraciones que le atribuye la LSC, los Estatutos sociales y el Reglamento del Consejo de Administración.

4. Política de remuneraciones de los consejeros por su condición de tales

A continuación se desglosan los elementos clave de la política de remuneraciones de los consejeros por su condición de tales.

De conformidad con lo previsto en el apartado tercero del artículo 45 de los Estatutos sociales y en el apartado tercero del artículo 217 de la LSC, la Junta General de Accionistas celebrada el día 8 de mayo de 2015 aprobó la remuneración que corresponde a los consejeros por su condición de tales, con arreglo a los criterios y conceptos retributivos indicados a continuación, dentro del límite máximo de tres (3) millones de euros. Dicho límite, que permanecerá vigente hasta que la Junta General de Accionistas no acuerde su modificación, tiene, en todo caso, el carácter de máximo, correspondiendo al propio Consejo de Administración la distribución de su importe entre los conceptos previstos y entre los consejeros, en la forma, momento y proporción que determine atendiendo al cargo desempeñado por el consejero en el Consejo de Administración, las funciones y responsabilidades atribuidas al consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

De acuerdo con lo previsto en los Estatutos sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, la referida retribución es compatible e independiente de la prevista para los miembros del Consejo de Administración que ejerzan funciones ejecutivas, la cual no se encuentra sujeta al límite cuantitativo anterior. No obstante, la presente política de remuneraciones no contempla la posibilidad de que el Consejero Delegado perciba importe alguno por los conceptos descritos en el Cuadro 1 siguiente.

Cuadro 1. Política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tales

	Límites	Funcionamiento
<p>Retribución Fija por pertenencia al Consejo de Administración</p> <p>Propósito:</p> <p>Remunerar adecuadamente la dedicación que el cargo exija, pero sin alcanzar niveles que comprometan la independencia del consejero.</p>	<p>Máximo: 80.000 € anuales por consejero.</p>	<p>Se abona mediante pagos de carácter mensual.</p>
<p>Retribución Fija por pertenencia a las comisiones del Consejo de Administración</p> <p>Propósito:</p> <p>Remunerar la dedicación a comisiones del Consejo de Administración.</p>	<p>Máximo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Presidente de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas: 80.000 € anuales. ▪ Presidente de otras comisiones: 60.000 € anuales. ▪ Miembro de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas: 60.000 € anuales. ▪ Miembro de otras comisiones: 40.000 € anuales. 	<p>Los importes son de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las comisiones celebradas durante el ejercicio.</p> <p>Se abonan mediante pagos de carácter mensual.</p>

	Límites	Funcionamiento
<p>Consejero Coordinador (actualmente no existe)</p> <p>Propósito:</p> <p>Remunerar convenientemente la dedicación adicional que el cargo exige.</p>	<p>Máximo: 20.000 € anuales adicionales.</p>	<p>Se abona mediante pagos de carácter mensual.</p>
<p>Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de sus comisiones</p> <p>Propósito:</p> <p>Remunerar la asistencia personal y efectiva a las sesiones del Consejo de Administración y de sus comisiones.</p>	<p>Máximo:</p> <p>Consejo de Administración:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Presidente: 2.000 € por sesión celebrada. ▪ Vocal: 2.000 € por consejero y sesión celebrada. <p>Comisiones del Consejo de Administración:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Presidente: 3.800 € por sesión celebrada. ▪ Vocal: 2.000 € por consejero y sesión celebrada. 	<p>Las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y de sus comisiones se abonan por la asistencia personal y efectiva de cada consejero a cada una de las sesiones celebradas, con independencia del número de sesiones que se celebren.</p> <p>La asistencia a las reuniones del Consejo y de sus comisiones podrá llevarse a cabo de forma presencial o mediante videoconferencia.</p> <p>En caso de asistencia mediante otros medios de comunicación a distancia admitidos, distintos de la videoconferencia, las dietas serán del 50% del importe correspondiente. En caso de que se confiera la representación, no se devenga el derecho a dieta.</p> <p>Se abonan mediante pagos de carácter mensual.</p>
<p>Presidente del Consejo de Administración</p> <p>Propósito:</p> <p>Remunerar convenientemente la dedicación que el cargo exige, el nivel de responsabilidad especial, y las habilidades y experiencia requeridas para desempeñar el rol.</p>	<p>El Presidente del Consejo de Administración no percibirá ni la Retribución Fija establecida por pertenencia al Consejo de Administración, ni la Retribución Fija establecida por pertenencia a las comisiones del Consejo de Administración, recibiendo únicamente una Retribución Fija específica de 250.000 € anuales para el ejercicio 2019, junto con las dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y, en su caso, de sus comisiones.</p>	<p>Se ha fijado una remuneración para el Presidente del Consejo de Administración superior a la del resto de miembros del Consejo en atención a la especial dedicación requerida.</p> <p>Se abona mediante pagos de carácter mensual.</p>
<p>Vicepresidente del Consejo de Administración (actualmente no existe)</p> <p>Propósito:</p> <p>Remunerar convenientemente la dedicación que el cargo exige, el nivel de responsabilidad especial, y las habilidades y experiencia</p>	<p>El Vicepresidente del Consejo de Administración no percibirá ni la Retribución Fija establecida por pertenencia al Consejo de Administración, ni la Retribución Fija establecida por pertenencia a las comisiones del Consejo de Administración, recibiendo únicamente una Retribución Fija específica de 150.000 € anuales para el ejercicio 2019, junto con las dietas por asistencia a las</p>	<p>Se ha fijado una remuneración para el Vicepresidente del Consejo de Administración superior a la del resto de miembros del Consejo en atención a la especial dedicación requerida.</p> <p>Se abona mediante pagos de carácter mensual.</p>

	Límites	Funcionamiento
requeridas para desempeñar el rol.	sesiones del Consejo de Administración y, en su caso, de sus comisiones.	

La retribución descrita en este cuadro podrá ser revisada. En todo caso, los ajustes anuales se realizarán dentro del límite máximo anual para todo el Consejo.

En relación con los conceptos retributivos descritos anteriormente, se prevé la posibilidad de que los miembros del Consejo de Administración puedan renunciar a su cobro.

Los consejeros, en su condición de tales, podrán percibir, como parte de su remuneración fija, acciones de la Sociedad, que podrán ser entregadas con carácter anual o a la finalización del mandato del consejero, quedando en todo caso condicionada dicha entrega a que las acciones se mantengan hasta su cese como consejeros, en aplicación de lo previsto en el Código de Buen Gobierno de la CNMV. En todo caso, y en cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 219 de la LSC, la entrega de las acciones requerirá del correspondiente acuerdo de la Junta General de Accionistas, que deberá incluir el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del sistema retributivo. El importe destinado al sistema de retribución en acciones estará incluido en todo caso dentro del importe máximo de retribución de los consejeros en su condición de tales fijado en tres (3) millones de euros, aprobado por la Junta General de Accionistas, o el importe que en su caso sea aprobado en Juntas Generales de Accionistas posteriores.

Adicionalmente, los consejeros podrán percibir las primas que satisfaga la Sociedad correspondientes a las pólizas contratadas con compañías de seguros para la cobertura de prestaciones de fallecimiento e invalidez. De acuerdo con las condiciones de la póliza, el capital asegurado para cada uno de los consejeros asciende a 220.000 euros.

Asimismo, la Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para todos sus consejeros (incluyendo a los consejeros ejecutivos) en las condiciones usuales de mercado y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad.

La política de remuneraciones de los consejeros por su condición de tales:

1. No prevé la concesión de créditos, ni anticipos, ni garantías constituidas por la sociedad a favor de los miembros no ejecutivos del Consejo de Administración.
2. No prevé la posibilidad de incluir aportaciones a sistemas de previsión social en materia de pensiones.
3. No establece indemnizaciones para los consejeros no ejecutivos por sus funciones de supervisión y decisión colegiada en relación con la terminación de su vinculación con la sociedad por la condición de consejero no ejecutivo, ni la concesión de otras remuneraciones adicionales distintas a las incluidas anteriormente.

5. Política de remuneraciones de los consejeros ejecutivos

El único consejero que actualmente tiene funciones ejecutivas en la Sociedad es el Consejero Delegado.

La política de remuneraciones del Consejero Delegado de Siemens Gamesa contempla el siguiente sistema retributivo.

5.1 Política de remuneraciones del Consejero Delegado

Cuadro 2. Política de remuneraciones del Consejero Delegado

	Importe	Funcionamiento
<p>Retribución Fija en efectivo</p> <p>Propósito: Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional.</p>	<p>Cuantía: 717.500 € para el ejercicio 2020.</p> <p>Actualización general estándar: La Retribución Fija en efectivo podrá ser revisada anualmente 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, referencias de mercado, etc., sin que en ningún momento el incremento anual supere el 3% de la Retribución Fija en efectivo del año inmediato anterior. Cualquier incremento tendrá en cuenta la situación económica de la Sociedad y los estándares de mercado con empresas comparables obtenidos a través de análisis comparativos realizados por consultores externos especializados.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior y aunque no se contempla inicialmente durante el periodo de vigencia de esta política de remuneraciones, dicho incremento podrá ser superior por circunstancias excepcionales, siempre que la Sociedad lo considere necesario para favorecer la retención del Consejero Delegado como puesto clave en la Sociedad. En este caso, se informará sobre el incremento aplicado y las razones subyacentes en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que será sometido a votación vinculante de la Junta General de Accionistas.</p> <p>Aunque la actualización se produzca en los términos descritos, siempre deberá ser motivada por la CNR.</p>	<p>La retribución fija se establece de forma coherente con la responsabilidad y el liderazgo dentro de la organización y en línea con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables.</p> <p>Por el desempeño de funciones ejecutivas la Sociedad satisface al Consejero Delegado el importe correspondiente al pago de la Seguridad Social.</p>

	Importe	Funcionamiento
<p>Sistema de Ahorro a Largo Plazo</p> <p>Propósito:</p> <p>Ofrecer un paquete de remuneración total competitivo con la práctica de mercado.</p>	<p>La Sociedad podrá instrumentar sistemas de previsión social en los que participe el Consejero Delegado.</p> <p>El Consejero Delegado es beneficiario de un seguro colectivo de vida.</p> <p>La aportación anual ascenderá a un importe de 166.500 euros (que representa un 23,2% de su Retribución Fija anual en efectivo actual), sin que se prevean cambios durante la vigencia de esta política de remuneraciones. No obstante, este importe estará sujeto a posibles actualizaciones en la medida en que las circunstancias del mercado así lo recomienden. Cualquier incremento tendrá en cuenta la situación económica de la sociedad y los estándares de mercado con empresas comparables obtenidos a través de análisis comparativos realizados por consultores externos especializados.</p> <p>El detalle de los importes correspondientes a estos sistemas se recogerá en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.</p>	<p>Se trata de un plan de aportación definida que cubre las contingencias de jubilación, incapacidad, fallecimiento, dependencia del partícipe y situaciones excepcionales de liquidez (desempleo de larga duración, enfermedad grave, etc.).</p> <p>La prestación consiste en el derecho a percibir las aportaciones acumuladas realizadas a su favor por la Sociedad más los rendimientos generados como consecuencia del acaecimiento de cualquiera de las contingencias cubiertas.</p> <p>En caso de cese del Consejero Delegado con la Sociedad por causa diferente a las contingencias cubiertas por el plan, el Consejero Delegado tendrá derecho a la totalidad del saldo acumulado, excepto si la extinción de la relación contractual se produce por alguna de las siguientes circunstancias: (i) por condena penal o sanción reglamentaria por causas atribuibles al partícipe, (ii) por un incumplimiento grave de la normativa interna de Siemens Gamesa o del Grupo, y (iii) por conducta dolosa o gravemente negligente del partícipe en el ejercicio de sus funciones.</p> <p>La percepción de cualquier indemnización a la que el Consejero Delegado pudiera tener derecho por la extinción de su relación contractual con la Sociedad, será compatible con el reconocimiento del saldo acumulado existente como consecución de la participación del Consejero Delegado en el plan.</p>
<p>Beneficios Sociales</p> <p>Propósito:</p> <p>Ofrecer un paquete de remuneración total competitivo con la práctica de mercado.</p>	<p>El Consejero Delegado puede ser beneficiario de determinadas percepciones que incluyen, entre otras, la cobertura de contingencias de salud y accidentes mediante la suscripción por la Sociedad del seguro correspondiente, y la asignación del derecho de uso de un vehículo, de acuerdo con la política seguida por la Sociedad con ejecutivos del primer nivel.</p>	<p>Complemento en especie en concepto de beneficios sociales.</p> <p>El detalle de los importes correspondientes a este concepto se recogerá en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.</p>

	Importe	Métricas	Funcionamiento
<p>Retribución Variable Anual</p> <p>Propósito: Incentivar el cumplimiento de los objetivos anuales en línea con el plan estratégico de Siemens Gamesa.</p>	<p>Umbral Mínimo de consecución de los objetivos: Con la finalidad de determinar el importe a percibir por este concepto, se establecerá una escala de consecución para cada métrica en la que se incluirá un umbral de cumplimiento mínimo de los objetivos por debajo del cual no se abona incentivo alguno.</p> <p>Importe Target: 100% de la Retribución Fija anual. Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.</p> <p>Importe Máximo: 200% de la Retribución Fija anual. Se alcanzará en caso de desempeño extraordinario y sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos.</p>	<p>Se vincula a la consecución de una combinación de objetivos cuantitativos y cualitativos concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el plan estratégico de Siemens Gamesa, así como a los resultados de la Sociedad.</p> <p>Estos objetivos podrán estar relacionados con la evolución de indicadores de la cuenta de resultados (p. ej. evolución de los costes de distribución, del EBITDA, del EBIT, del resultado neto, etc.); objetivos relacionados con la evolución de indicadores de balance (p. ej. evolución del capital circulante o de sus componentes, de los CAPEX, de la deuda); objetivos no financieros (p. ej. responsabilidad social corporativa, gobierno corporativo, así como, eventualmente, el desempeño individual del consejero).</p>	<p>Corresponde a la CNR, al inicio de cada ejercicio, la revisión de las condiciones del sistema de retribución variable anual aplicable al Consejero Delegado, incluyendo la estructura, los niveles máximos de remuneración, los objetivos establecidos y el peso de cada uno de ellos, atendiendo a la estrategia de la compañía, las necesidades y la situación de negocio. Dicha revisión es posteriormente sometida al Consejo de Administración para su aprobación.</p> <p>La retribución variable anual se abona íntegramente en efectivo.</p> <p>El detalle de la información correspondiente a este concepto se recogerá en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros con el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos de forma individual y el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto.</p> <p>El sistema de retribución variable anual contemplará la correspondiente cláusula malus, que será aplicable tanto durante su duración como hasta su liquidación, y cláusula clawback.</p>

	Importe	Métricas	Funcionamiento
<p>Planes de Incentivos a Largo Plazo</p> <p>Propósito:</p> <p>Fomentar el compromiso del Consejero Delegado con la Sociedad y su plan estratégico, vinculando la retribución a la creación de valor para el accionista así como el logro sostenible de objetivos estratégicos, de forma que esté alineada con las mejores prácticas en materia de remuneraciones. A su vez, con los planes de incentivos a largo plazo la Sociedad busca ofrecer un paquete retributivo competitivo al Consejero Delegado.</p>	<p>El Consejero Delegado participará en el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2018-2020 sujeto al cumplimiento de los términos y condiciones aprobados por la Junta General de Accionistas para cada uno de los Ciclos en los que sea invitado a participar como beneficiario.</p> <p>Importe Target: 100% de la Retribución Fija en efectivo para cada uno de los Ciclos FY2018, FY2019 y FY2020.</p> <p>Importe Máximo: 100% del Incentivo "target" para el Ciclo FY2018. 200%[±] del Incentivo "target", en caso de sobrecumplimiento de los objetivos de las métricas, para los Ciclos FY2019 y FY2020.</p> <p>No obstante, el valor de las acciones a percibir por el Consejero Delegado, derivado de cada uno de los Ciclos del Plan, no podrá exceder en ningún caso del menor de los dos siguientes importes[*]: (i) tres veces el Incentivo target asignado en cada Ciclo del Plan o (ii) el resultado de multiplicar por 1,7 la suma de la Retribución Fija en efectivo, la Retribución Variable Anual y el Incentivo target asignado en cada Ciclo del Plan.</p>	<p>Métricas para el Ciclo FY2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beneficio por Acción ("BPA"). ▪ Ratio Rentabilidad Total para el Accionista ("RTA") de Siemens Gamesa en comparación con otras compañías del mercado. ▪ Ratio Responsabilidad Social Corporativa ("RSC"). <p>Métricas para los Ciclos FY2019 y FY2020:[*]</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ratio RTA de Siemens Gamesa en comparación con el índice ISE Clean Edge Global Wind Energy. ▪ Ratio RTA de Siemens Gamesa en comparación con la RTA de la compañía Vestas Wind System A/S. ▪ Sostenibilidad. Ligada con la posición alcanzada por la Sociedad en el índice Dow Jones Sustainability Index. ▪ Valoración de la satisfacción de los clientes (Net Promoter Score). ▪ Compromiso de los empleados (Employee Engagement). <p>Las ponderaciones de las métricas se determinarán, para cada uno de los Ciclos del Plan, por el Consejo de Administración, previo</p>	<p>La Sociedad asignará una determinada cuantía que servirá como base para, a su vez, conceder un determinado número de Stock Awards, que servirán como referencia para determinar el número final de acciones a entregar.</p> <p>El Plan comprende la entrega de acciones de la Sociedad ligada a la consecución de determinados objetivos.</p> <p>El Plan se estructura en tres (3) Ciclos independientes con un periodo de medición de tres (3) años de duración cada Ciclo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ciclo FY2018: desde el 1 de octubre de 2017 hasta el 30 de septiembre de 2020. ▪ Ciclo FY2019: desde el 1 de octubre de 2018 hasta el 30 de septiembre de 2021. ▪ Ciclo FY2020: desde el 1 de octubre de 2019 hasta el 30 de septiembre de 2022. <p>Las acciones que se entreguen derivadas del Plan, netas en su caso de los impuestos aplicables, estarán sometidas a un periodo de mantenimiento, hasta alcanzar un número de acciones que equivalgan a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dos (2) veces su Retribución Fija en efectivo para el Ciclo FY2018. ▪ Dos veces y media[*] (2,5) su Retribución Fija en

* En la misma Junta General de Accionistas en la que se somete a aprobación la presente política de remuneraciones, se somete a aprobación la modificación del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2018-2020. Entre las modificaciones del referido Plan se encuentran (i) la elevación del Incentivo máximo para el supuesto de sobrecumplimiento de los objetivos al 200 por 100 del Incentivo "target", (ii) el importe máximo que se podrá percibir al amparo del Plan, (iii) las métricas de las que dependerá el posible abono del Incentivo, y (iv) la obligación de mantener las acciones recibidas hasta alcanzar dos veces y media la retribución fija en efectivo del Consejero Delegado. Por tanto, las modificaciones del Plan de Incentivos a Largo Plazo incluidas en la presente política están sujetas a que se produzca la aprobación de la modificación del Plan de Incentivos por la Junta General de Accionistas.

	Importe	Métricas	Funcionamiento
	<p>Umbral Mínimo de consecución de los objetivos:</p> <p>Por debajo de un grado mínimo de consecución de los objetivos de las métricas que determinará para cada Ciclo el Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, no se abonará incentivo alguno.</p>	<p>informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.</p> <p>La suma de la ponderación de las métricas de Sostenibilidad, Net Promoter Score y Employee Engagement no superará, en ningún caso, el 20 por ciento.</p>	<p>efectivo para los Ciclos FY2019 y FY2020.</p> <p>El Plan contemplará las correspondientes cláusulas malus, que serán aplicables tanto durante su duración como hasta su liquidación, y clawback.</p>

Adicionalmente a lo anterior, el Consejo de Administración podrá decidir la implantación de nuevos planes de incentivos a largo plazo que incluyan al Consejero Delegado entre sus participantes. En este sentido, el Consejo de Administración podrá decidir, durante la vigencia de la presente política de remuneraciones, aprobar un plan que suceda al Plan de Incentivos a Largo Plazo 2018-2020, o la puesta en marcha de un nuevo plan de incentivos con otras características. En todo caso, la participación del Consejero Delegado en cualquier plan de incentivos a largo plazo que incluya la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones requerirá un acuerdo de la Junta General de Accionistas, de conformidad con lo previsto en el artículo 219 de la LSC.

Las remuneraciones que vaya a recibir el Consejero Delegado al amparo de esta política serán compatibles e independientes de las retribuciones pendientes de cobro que el Consejero Delegado pueda tener como consecuencia de su relación contractual previa con Siemens AG y que, en su caso, no supondrán coste alguno para Siemens Gamesa.

5.2 Mix retributivo del Consejero Delegado

El Consejero Delegado cuenta con un sistema de retribución variable plenamente flexible que responde de forma apropiada a los resultados alcanzados. La importancia relativa de la retribución variable del Consejero Delegado deviene en que, combinadas la retribución variable anual y la retribución variable a medio y largo plazo, en función del desempeño personal del Consejero Delegado y del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para su devengo, pueden llegar a tener una importancia superior a la de los componentes retributivos de carácter fijo.

5.3 Control ex-post de la retribución variable a largo plazo de los consejeros ejecutivos

La CNR tendrá la competencia para proponer al Consejo de Administración la cancelación o la devolución del pago de la retribución variable plurianual del beneficiario ante circunstancias sobrevenidas que justifiquen que la retribución variable se haya devengado o pagado atendiendo a informaciones o datos inexactos o erróneos, o se hayan producido incumplimientos de la normativa interna corporativa o de la legislación aplicable, que resulten posteriormente probados.

En concreto, la aplicación de lo establecido anteriormente podrá producirse en caso de concurrir alguno de los siguientes supuestos:

- a) Sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos imputables al consejero.
- b) Incumplimiento grave de códigos de conducta internos o políticas aprobadas de la Sociedad.
- c) Cualesquiera otras circunstancias que determinen una corrección, a posteriori, de los parámetros tenidos en consideración en la evaluación inicial del porcentaje de cumplimiento del objetivo del Consejero Delegado.
- d) Cualquier otra situación que suponga una infracción de normas de obligado cumplimiento de la Sociedad.

La CNR podrá proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución variable plurianual, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos. El detalle y la justificación de dichos ajustes se recogerán en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

5.4 Condiciones contractuales del Consejero Delegado

El contrato que regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del Consejero Delegado es de naturaleza mercantil, de duración indefinida, e incluye las cláusulas que en la práctica acostumbra a incluirse en este tipo de contratos.

A continuación se describen de forma resumida, en dos cuadros, las principales cláusulas indemnizatorias, de exclusividad y no competencia del citado contrato del Consejero Delegado:

Cuadro 3. Indemnización en caso de extinción de la relación contractual

	Cese por voluntad de la Sociedad	Cese por voluntad del Consejero Delegado
Preaviso	Preaviso pactado de tres (3) meses. En caso de terminación voluntaria del contrato, la parte que desee terminar la relación contractual debe comunicarlo a la otra con tres (3) meses de antelación a la fecha en que el vencimiento deba ser efectivo. En caso de incumplimiento del deber de preaviso, la parte incumplidora deberá indemnizar a la otra en una cuantía correspondiente a la Retribución Fija anual del Consejero Delegado aprobada para el ejercicio de que se trate, y prorrateada en función del plazo incumplido.	Preaviso pactado de tres (3) meses. En caso de terminación voluntaria del contrato, la parte que desee terminar la relación contractual debe comunicarlo a la otra con tres (3) meses de antelación a la fecha en que el vencimiento deba ser efectivo. En caso de incumplimiento del deber de preaviso, la parte incumplidora deberá indemnizar a la otra en una cuantía correspondiente a la Retribución Fija anual del Consejero Delegado aprobada para el ejercicio de que se trate, y prorrateada en función del plazo incumplido.
Indemnización	Extinción de la relación contractual. La indemnización será equivalente a una (1) anualidad de Retribución Fija en efectivo del Consejero Delegado. No procederá la indemnización si el cese se produce como consecuencia de una conducta dolosa o gravemente negligente por parte del Consejero	Extinción de la relación contractual. No se prevé indemnización alguna en caso de que la extinción del contrato se produzca por la libre voluntad del Consejero Delegado. En caso de que el Consejero Delegado decida extinguir su relación con Siemens Gamesa debido a un

	Cese por voluntad de la Sociedad	Cese por voluntad del Consejero Delegado
	Delegado en el ejercicio de sus funciones, que produzca daños o perjuicios a la Sociedad.	incumplimiento grave y culpable de la Sociedad o a una modificación sustancial de sus funciones no motivada por una causa imputable al Consejero Delegado, éste tendrá derecho a percibir la misma indemnización indicada para los casos de cese por voluntad de la Sociedad, o la indemnización que legalmente le corresponda en caso de ser ésta superior.

Cuadro 4. Exclusividad y no competencia post-contractual

	Funcionamiento
Confidencialidad	El Reglamento del Consejo de Administración establece el deber del consejero de atender a la obligación de confidencialidad derivada del deber de lealtad establecido por la LSC, observando las normas de conducta determinadas por ésta y por las Normas de Gobierno Corporativo. El Consejero Delegado queda sujeto a este deber de confidencialidad tanto durante la vigencia de su contrato como tras su terminación.
No competencia post-contractual	El pacto de no competencia post-contractual supone que, una vez extinguido el contrato y durante un plazo de un (1) año tras la finalización del mismo por cualquier causa, el Consejero Delegado no podrá prestar servicios ni directa ni indirectamente, ni por cuenta propia o ajena, ni por sí, ni por terceros, a empresas españolas o extranjeras que supongan una competencia efectiva, actual o potencial, con las sociedades del Grupo Siemens Gamesa. Como compensación, Siemens Gamesa se compromete a compensar al Consejero Delegado un importe equivalente a una (1) anualidad de su Retribución Fija en efectivo, pagadera en un 50% a la terminación del contrato con la Sociedad y el 50% restante cumplidos seis (6) meses desde la extinción. En su calidad de consejero de Siemens Gamesa, el Consejero Delegado tiene asimismo una obligación de no competencia con la sociedad, en los términos en los que se regula dicha obligación para los consejeros de la sociedad en la LSC y en el Reglamento del Consejo de Administración.
Exclusividad	Se establece un régimen de exclusividad en la relación profesional, salvo autorización expresa del Consejo de Administración tras valorar los casos excepcionales.

6. Política de remuneraciones aplicable a nuevos consejeros ejecutivos

El sistema retributivo anteriormente descrito para el Consejero Delegado será de aplicación a cualquier consejero que se pueda incorporar al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente política de remuneraciones para desempeñar funciones ejecutivas.

El Cuadro 2 de la presente política de remuneraciones describe los elementos a considerar para diseñar y establecer el sistema de remuneración de nuevos consejeros ejecutivos. A estos efectos, el Consejo de Administración, tras escuchar la recomendación de la CNR, podrán establecer una retribución diferente para los nuevos consejeros ejecutivos atendiendo al interés social, y en ese caso, tendrán en consideración, en particular, el nivel retributivo que tuviera antes de su incorporación a la Sociedad, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas, su

experiencia profesional, la retribución de mercado de esa posición y cualesquiera otras que consideren adecuado tomar en cuenta, lo que se reflejará debidamente en el correspondiente contrato a firmar entre la Sociedad y el nuevo consejero ejecutivo.

A este respecto, la CNR motivará y justificará la nueva retribución teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes factores:

La normativa aplicable en cada momento respecto a las remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración que desempeñen funciones ejecutivas.

- Lo establecido en los Estatutos sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración y en la política de gobierno corporativo de la Sociedad.
- Los principios establecidos en el apartado 2 de la presente política de remuneraciones, aplicables al consejero ejecutivo.
- Los datos de mercado y las directrices de inversores institucionales y proxy advisors, así como la información recibida por parte de estos en el proceso de consulta que realice Siemens Gamesa.
- La política de remuneraciones para nuevos nombramientos contempla la posible coexistencia de más de un consejero ejecutivo, con diversidad de funciones y responsabilidades para cada uno de ellos.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros no ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente política, les será de aplicación el sistema retributivo descrito en el Cuadro 1 anterior.

7. Importe máximo de la retribución de los consejeros

El importe máximo de las retribuciones que anualmente puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros será el que resulte de sumar:

- Los importes por los conceptos señalados en el apartado 5.1 anterior, que remuneran el desempeño de las funciones ejecutivas por parte del Consejero Delegado.
- Un importe de tres (3) millones de euros, aprobado por la Junta General de Accionistas, para el conjunto de los consejeros en su condición de tales, o el importe que en su caso sea aprobado en Juntas Generales de Accionistas posteriores.

En caso de cese del Consejero Delegado o, en su caso, de otros consejeros ejecutivos, a los importes descritos anteriormente deberá añadirse el importe al que tenga derecho, según lo dispuesto en las condiciones de su contrato, en los términos indicados en el apartado 5.4 anterior.

El importe máximo descrito en este apartado seguirá siendo aplicable durante la vigencia de la presente política de remuneraciones, salvo que la Junta General de Accionistas decida modificarlo en el futuro.

8. Periodo de vigencia de la política de remuneraciones

En caso de aprobación por la Junta General de Accionistas, la Sociedad aplicará la presente política de remuneraciones de los consejeros durante los ejercicios que finalicen en septiembre de 2019, septiembre de 2020 y septiembre de 2021. Cualquier modificación o sustitución de la política durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en el citado artículo 529 novodecies de la LSC.