

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE
SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A. 2022-2024**

(Texto aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en fecha 17 de marzo de 2021)

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A. 2022-2024

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 Ordinaria de Accionistas de 2021, como punto separado del Orden del Día, para reemplazar a su vencimiento la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 27 de marzo de 2019 y modificada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 22 de julio de 2020, cuya vigencia finaliza en septiembre de 2021.

En relación con el procedimiento de aprobación de dicha Política, el apartado¹ segundo del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (“**LSC**”)² 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 2021 a 30 de septiembre de 2022; 1 de octubre de 2022 a 30 de septiembre de 2023; y 1 de octubre de 2023 a 30 de septiembre de 2024.

La propuesta de la política de remuneraciones y el informe motivado de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la “**CNR**” o la “**Comisión**”) están a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General Ordinaria de Accionistas para los días 17 de marzo y 18 de marzo de 2021, 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.
- Proceso de determinación, revisión y aplicación de la política de remuneraciones.
- Política de remuneraciones de los consejeros por su condición de tales.

¹ Las referencias legales de la presente política de remuneraciones podrían estar sujetas a modificación con la aprobación del Proyecto de Ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas.

² Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

- Política de remuneraciones de los consejeros ejecutivos.
- Política de remuneraciones aplicable a nuevos consejeros.
- Relación de la política de remuneraciones con las condiciones de los empleados de la Sociedad.
- Contribución de la política de remuneraciones a la estrategia, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.
- Importe máximo de la retribución de los consejeros.
- Periodo de vigencia de la política de remuneraciones.
- Excepciones temporales a la política de remuneraciones.

2. Principios de la política de remuneraciones

El compromiso de los miembros del Consejo de Administración (el “**Consejo de Administración**” o el “**Consejo**”) 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 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 a largo plazo	•	
Ausencia de componentes variables de su retribución 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		•
Consideración de las condiciones de los empleados de la Sociedad para la determinación de la política de remuneraciones	•	

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 (“**CNMV**”), 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

Consejeros ejecutivos:

- Apoyarse regularmente en asesoramiento externo.
- Diferir la percepción de una parte relevante de la retribución durante un tiempo suficiente para la comprobación de que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de otro tipo previamente establecidas.
- Entregar, en acciones de la sociedad, una parte relevante de la remuneración. Las acciones efectivamente recibidas al amparo de los planes de retribución variable a largo plazo deben mantenerse hasta alcanzar un determinado importe de la retribución fija anual.
- Establecer cláusulas *malus* y *clawback* aplicables a la retribución variable anual y a largo plazo de forma tal que dicha retribución pueda llegar a ser cero.
- Revisar periódicamente el alineamiento de su retribución total con la de empresas comparables de forma que la Compañía se asegure de que la retribución de sus consejeros es competitiva.
- Vincular el pago de una parte relevante de la retribución a los resultados económico- financieros de la Sociedad predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el plan estratégico de la Sociedad.
- 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.

Consejeros no ejecutivos

- Vincular la remuneración con las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, así como con su dedicación a la Sociedad.
- 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, ni en sistemas de jubilación.

3. Proceso de determinación, revisión y aplicación de la política de remuneraciones

3.1 Funciones asumidas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

La Compañía cuenta principalmente con la intervención de la CNR para llevar a cabo la determinación, revisión y aplicación de la política de remuneraciones.

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. En la valoración de los componentes variables, la CNR evaluará en detalle el grado de cumplimiento de los criterios y objetivos establecidos para su consecución. • 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. • Los documentos a aprobar por el Consejo de Administración para su divulgación general en lo referente a la información sobre retribuciones. ▪ Verifica la coherencia de la política de remuneraciones con la situación y estrategia a corto, medio y largo plazo de la Sociedad, y con las condiciones de mercado, para valorar si contribuye a la creación de valor a largo plazo y a un control y gestión adecuado de los riesgos.
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, que la política de remuneraciones se aplica adecuadamente, informando al Consejo de Administración del resultado de dicha revisión. ▪ Verifica que no se realizan pagos a consejeros y miembros de la Alta Dirección que no estén previstos en la política de remuneraciones.

3.2 Funciones asumidas por el Consejo de Administración y sus Comisiones

Corresponde al Consejo de Administración la fijación individual de la remuneración de cada consejero, previo informe de la CNR, así como evaluar el grado de consecución de los objetivos a los que se vincula la remuneración variable, a propuesta de la CNR, previa validación de los mismos por la función de Auditoría Interna de Siemens Gamesa.

Asimismo, corresponde al Consejo de Administración la determinación individual de la remuneración de cada consejero por el desempeño de las funciones ejecutivas que tenga atribuidas, de conformidad con lo previsto en su contrato, previo informe de la CNR.

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.

3.3 Medidas destinadas a evitar o gestionar los conflictos de intereses

De acuerdo con lo establecido por la Sociedad en su Política de Gobierno Corporativo, los consejeros tienen el deber de evitar situaciones de conflicto de interés que, como manifestación del deber de lealtad, implica la obligación de los consejeros de adoptar las medidas necesarias para evitar incurrir en situaciones en las que sus intereses, sean por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social y con los deberes que tienen la obligación de cumplir de conformidad con la ley y las Normas de Gobierno Corporativo, así como la obligación de poner en conocimiento de la Sociedad las situaciones de conflicto de interés en las que se encuentren incurso.

Además, este deber incluye (i) las obligaciones del consejero de someter a previa autorización sus transacciones con sociedades del Grupo Siemens Gamesa e informar a la Sociedad de cualquier hecho o situación relevante para su actuación como consejero, así como (ii) las prohibiciones de los consejeros de utilizar los activos sociales para obtener una ventaja patrimonial para su propio beneficio.

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.

Corresponde al propio Consejo de Administración la distribución de su importe entre los conceptos previstos, de acuerdo con el artículo 29 del Reglamento del Consejo, atendiendo entre otros, a los siguientes criterios:

- a) a los cargos desempeñados por el consejero en el Consejo de Administración;
- b) la pertenencia del consejero a órganos delegados del Consejo de Administración; y
- c) las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, así como su dedicación a la Sociedad.

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: 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: 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>

<p>Consejero Coordinador (actualmente no existe) Propósito: 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 Propósito: Remunerar la asistencia personal y efectiva a las sesiones del Consejo de Administración y de sus comisiones.</p>	<p>Máximo: Consejo de Administración: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Presidente: 2.000 € por sesión celebrada. ▪ Vocal: 2.000 € por consejero y sesión celebrada. Comisiones del Consejo de Administración: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Presidente: 3.800 € por sesión celebrada. ▪ Vocal: 2.000 € por consejero y sesión celebrada. </p>	<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. La asistencia a las reuniones del Consejo y de sus comisiones podrá llevarse a cabo de forma presencial o mediante videoconferencia. 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. Se abonan mediante pagos de carácter mensual.</p>
<p>Presidente del Consejo de Administración Propósito: 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, 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. Se abona mediante pagos de carácter mensual.</p>
<p>Vicepresidente del Consejo de Administración (actualmente no existe) Propósito: 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 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, 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 Vicepresidente del Consejo de Administración superior a la del resto de miembros del Consejo en atención a la especial dedicación requerida. Se abona mediante pagos de carácter mensual.</p>

Las retribuciones descritas en este cuadro podrán ser revisadas. 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, en concepto de remuneración fija adicional, 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 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
Componentes fijos de la remuneración		
Retribución Fija en efectivo Propósito: Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional.	Cuantía: 717.500 €.	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. Por el desempeño de funciones ejecutivas la Sociedad satisface al Consejero Delegado el importe correspondiente al pago de la Seguridad Social.
	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. 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. Aunque la actualización se produzca en los términos descritos, siempre deberá ser motivada por la CNR.	

<p>Sistema de Ahorro a Largo Plazo</p> <p>Propósito: 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), 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, no excluirá el reconocimiento del saldo acumulado existente como consecución de la participación del Consejero Delegado en el Sistema de Ahorro a Largo Plazo.</p>
<p>Beneficios Sociales</p> <p>Propósito: 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
Componentes variables de la remuneración			
<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 en efectivo. Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.</p> <p>Importe Máximo: 200% de la Retribución Fija en efectivo, en caso de sobrecumplimiento de los objetivos de las métricas.</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 financieros (p. ej. EBIT antes de PPA y costes de integración y reestructuración, flujo de caja libre antes de intereses e impuestos, entrada de pedidos, etc.); de indicadores no financieros (p. ej. responsabilidad social corporativa, Salud y Seguridad mediante una tasa total de lesiones registradas, gobierno corporativo, etc.); y de indicadores individuales (p. ej. efectividad del liderazgo, avance del proyecto LEAP, etc.).</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.</p> <p>El sistema de retribución variable anual contempla 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 parte de su retribución a la creación de valor para el accionista, así como al logro sostenible de los objetivos estratégicos de Siemens Gamesa, de forma que su retribución esté alineada con (i) los intereses de la Compañía, promoviendo su sostenibilidad a largo plazo, y (ii) 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 participa en el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023 sujeto al cumplimiento de los términos y condiciones aprobados por la Junta General de Accionistas para cada uno de los Ciclos en los que participa como beneficiario³.</p> <p>Este Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023 se abonará en acciones.</p> <p>Importe Target: 100% de la Retribución Fija en efectivo.</p> <p>Importe Máximo: 200% del Incentivo “target”, en caso de sobrecumplimiento de los objetivos de las métricas.</p> <p>No obstante, el valor de las acciones a percibir por el Consejero Delegado, derivadas de cada uno de los Ciclos del Plan, no podrá exceder en ningún caso de los siguientes límites: (i) tres veces el Incentivo target asignado en cada Ciclo del Plan o (ii) 1,7 veces la compensación total target asignada (entendiendo por compensación total target la compuesta por la Retribución Fija en efectivo, la Retribución Variable Anual y el Incentivo target asignado en cada Ciclo del Plan).</p>	<p>Métricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Beneficio por Acción (“BPA”).</i> ▪ <i>Ratio RTA de Siemens Gamesa en comparación con la RTA de la compañía Vestas Wind System A/S.</i> ▪ <i>Sostenibilidad (Dow Jones Sustainability Index).</i> ▪ <i>Valoración de la satisfacción de los clientes (Net Promoter Score).</i> ▪ <i>Compromiso de los empleados (Employee Engagement).</i> <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 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 30 por ciento.</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 a largo plazo para contribuir a la sostenibilidad de la Compañía.</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 FY2021: desde el 1 de octubre de 2020 hasta el 30 de septiembre de 2023. ▪ Ciclo FY2022: desde el 1 de octubre de 2021 hasta el 30 de septiembre de 2024. ▪ Ciclo FY2023: desde el 1 de octubre de 2022 hasta el 30 de septiembre de 2025. <p>En condiciones generales, las acciones se entregarán, en su caso, dentro de los sesenta días naturales contados a partir de la fecha en la que el Consejo de Administración de la Sociedad formule las cuentas anuales del</p>

³ En la misma Junta General de Accionistas en la que se somete a aprobación la presente política de remuneraciones, se somete a aprobación un nuevo plan de incentivos a largo plazo para el periodo comprendido entre los ejercicios 2021 y 2023. El texto con las principales características del nuevo plan de incentivos a largo plazo está incluido en la propuesta de acuerdo 11 relativa a la Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar el 17 y 18 de marzo de 2021 en primera o segunda convocatoria respectivamente.

	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>ejercicio para determinar el grado de consecución de los objetivos de cada Ciclo.</p> <p>Las acciones que se entreguen al Consejero Delegado 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 dos veces y media (2,5) su Retribución Fija en efectivo.</p> <p>El Plan contempla las correspondientes cláusulas malus, que serán aplicables tanto durante su duración como hasta la entrega de acciones, y clawback aplicable durante los tres años siguientes.</p>

El contenido descrito anteriormente en el apartado de Planes de Incentivos a Largo Plazo está sujeto a eventuales modificaciones que pudieran producirse tras la correspondiente aprobación por la Junta General de Accionistas.

Por otro lado, a fecha de aprobación de la presente política de remuneraciones, el Consejero Delegado continúa participando en otro plan de incentivos anterior, el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2018-2020 y, por tanto, durante la vigencia de la presente política podrá recibir remuneraciones adicionales en acciones derivadas del número de Stock Awards que le hayan sido concedidos por su participación en este Plan. La vigencia del último Ciclo FY2020 de dicho Plan finaliza el 30 de septiembre de 2022, cuyas condiciones y características fueron aprobadas por acuerdo de la Junta General de Accionistas, detalladas en la política de remuneraciones que queda reemplazada por la presente política de remuneraciones, así como en el informe anual de remuneraciones de consejeros de la Sociedad.

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 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.

5.2 Mix retributivo del Consejero Delegado

El sistema retributivo del Consejero Delegado se compone de elementos fijos (Retribución Fija en efectivo, Sistema de Ahorro a Largo Plazo y Beneficios Sociales) y de elementos variables (Retribución Variable Anual y Planes de Incentivos a Largo Plazo).

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 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. En este sentido, la retribución variable “target” anual del Consejero Delegado a corto y largo plazo representa un 66,6% de su retribución total anual (suma de la Retribución Fija en efectivo anual, Retribución Variable Anual y retribución variable anualizada derivada de los Planes de Incentivos a Largo Plazo, excluyendo los importes correspondientes a los Sistemas de Ahorro a Largo Plazo y Beneficios Sociales).

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

La CNR estará facultada para proponer al Consejo de Administración la cancelación, suspensión (cláusula “malus”) o devolución (cláusula “clawback”) del pago de la retribución variable anual, así como de cualquier otro incentivo derivado de los Planes de Incentivos a Largo Plazo (“PILP”) cuando concurren circunstancias extraordinarias que afecten negativamente a los ingresos y/o a la situación financiera de la Sociedad, o que vengan motivadas de una conducta impropia del consejero.

5.3.1 Cláusula “malus”

La CNR podrá proponer la aplicación de esta cláusula en las situaciones que considere oportunas. En este sentido, la cancelación o suspensión del pago de la retribución variable anual así como de cualquier otro incentivo resultante de los Planes de Incentivos a Largo Plazo podrá aplicarse, a modo de ejemplo, en cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a) Reformulación de los estados financieros de la Sociedad como consecuencia de la gestión del consejero, en relación con el ejercicio sobre el que deba calcularse la remuneración variable anual, o con uno de los años de un Ciclo de un PILP, excepto cuando la reformulación responda a una modificación de la normativa o de los criterios contables.
- b) Opiniones con reservas que figuren en el informe de auditoría emitido para el ejercicio sobre el que deba calcularse la remuneración variable anual, o para uno de los años de un Ciclo de un PILP.

- c) Si la Sociedad tiene un “resultado neto” negativo no previsto (ajustado por los impactos imprevistos derivados de reestructuraciones y/o fusiones o adquisiciones/enajenaciones), en el ejercicio sobre el que deba calcularse la retribución variable anual, o en dos años consecutivos de medición de los objetivos de cada uno de los Ciclos de los PILP, o en el último año de medición de los objetivos de cada uno de los Ciclos de un PILP.
- d) Si la Sociedad presentase una desviación significativa de la “deuda financiera neta” presupuestada correspondiente al ejercicio sobre el que deba calcularse la retribución variable anual, o del último ejercicio del Ciclo de los PILP (considerando como ajustes, cuando corresponda, los pagos de dividendos o las fusiones y adquisiciones).

Las referencias a la “deuda financiera neta” se interpretarán de acuerdo con las correspondientes definiciones de las Medidas Alternativas de Rendimiento utilizadas periódicamente por Siemens Gamesa en su información financiera pública.

- e) Sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos imputables al consejero.
- f) Incumplimiento grave por parte del consejero de los códigos internos de conducta o de las políticas aprobadas por la Sociedad o el Grupo.
- g) El despido disciplinario procedente o, en el caso de contratos mercantiles, por causa imputable al consejero a instancia de la Sociedad.
- h) Cualquier otra situación que suponga una infracción de normas de obligado cumplimiento de la Sociedad por parte del consejero.

5.3.2 Cláusula “clawback”

Durante los tres años siguientes al pago de la retribución variable anual así como de cualquier otro incentivo resultante de los Planes de Incentivos a Largo Plazo (el “**Periodo de Referencia**”), el Consejo de Administración, previo informe favorable de la CNR, podrá exigir al consejero la devolución de una cantidad de hasta el 100% del valor del pago o de la entrega de acciones efectuada, o incluso compensar dicha devolución con otra retribución de cualquier naturaleza que el consejero tenga derecho a percibir.

La CNR podrá proponer la aplicación de esta cláusula en las situaciones que considere oportunas. Estas circunstancias incluyen, entre otras, las siguientes:

- a) Reformulación de los estados financieros de la Sociedad como consecuencia de la gestión del consejero, en relación con el ejercicio en que se pague la retribución variable anual, o con alguno de los ejercicios de un Ciclo del PILP, excepto cuando la reformulación sea procedente en virtud de una modificación de la normativa o de los criterios contables.

- b) Cuando se compruebe que el cálculo y el pago de la retribución variable anual o la liquidación de un Ciclo de un PILP se han basado, total o parcialmente, en información cuya inexactitud o falsedad grave se demuestre posteriormente de forma fehaciente, o se materialicen los riesgos asumidos durante el año por el que se pagó la remuneración variable, o durante uno de los años de un Ciclo de un PILP, o surjan otras circunstancias excepcionales no previstas o asumidas por la Sociedad, que tengan un efecto adverso significativo en los resultados de alguno de los años del Periodo de Referencia.
- c) “Resultado neto” negativo, en los términos definidos para la cláusula “malus”, en los tres años siguientes al pago de la retribución variable anual o de la liquidación de un Ciclo de un PILP atribuible a la gestión durante los años de generación de la retribución variable anual o el incentivo.
- d) Sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos imputables al consejero.
- e) Incumplimiento grave por parte del consejero de los códigos internos de conducta o de las políticas aprobadas por la Sociedad o el Grupo.
- f) Cualquier otra situación que suponga una infracción de normas de obligado cumplimiento de la Sociedad por parte del consejero.

Las cláusulas “malus” y “clawback” se aplicarán tanto a los consejeros en activo como a los consejeros que hubieran abandonado la Sociedad y que mantuvieran cualquier remuneración variable pendiente de liquidación, o que hubieran percibido cualquier remuneración variable anual u otra remuneración variable de un Ciclo de un PILP en los últimos tres ejercicios.

La CNR podrá proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución variable en atención a circunstancias excepcionales debidas a factores o hechos internos o externos de carácter extraordinario. Corresponderá al Consejo de Administración, previo informe de la CNR y, en su caso, de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas, determinar la aplicación de las cláusulas “malus” y “clawback”, así como los importes y conceptos sobre los que se aplicarán dichas cláusulas.

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	<p>Preaviso pactado de tres (3) meses.</p> <p>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 en efectivo del Consejero Delegado aprobada para el ejercicio de que se trate, y prorrateada en función del plazo incumplido.</p>	
Indemnización	<p>Extinción de la relación contractual.</p> <p>La indemnización será equivalente a una (1) anualidad de Retribución Fija en efectivo del Consejero Delegado.</p> <p>No procederá la indemnización si el cese se produce como consecuencia de una conducta dolosa o gravemente negligente por parte del Consejero Delegado en el ejercicio de sus funciones, que produzca daños o perjuicios a la Sociedad.</p>	<p>Extinción de la relación contractual.</p> <p>No se prevé indemnización alguna en caso de que la extinción del contrato se produzca por la libre voluntad del Consejero Delegado.</p> <p>En caso de que el Consejero Delegado decida extinguir su relación con Siemens Gamesa debido a un 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.</p>

Cuadro 4. Confidencialidad, no competencia post-contractual y exclusividad

	Funcionamiento
Confidencialidad	<p>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.</p>
No competencia post-contractual	<p>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, que supongan una competencia con las sociedades de Siemens Gamesa o cualquier sociedad 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.</p> <p>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.</p>
Exclusividad	<p>Se establece un régimen de exclusividad en la relación profesional, salvo autorización expresa del Consejo de Administración tras valorar el caso.</p>

6. Política de remuneraciones aplicable a nuevos consejeros

6.1 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, podrá establecer una retribución diferente para los nuevos consejeros ejecutivos atendiendo al interés social, y en ese caso, tendrá 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 considere 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 podrá contemplar la coexistencia de más de un consejero ejecutivo, con diversidad de funciones y responsabilidades para cada uno de ellos.

6.2 Nuevos consejeros no ejecutivos:

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

7. Relación de la política de remuneraciones con las condiciones de los empleados de la Sociedad

Para el establecimiento de las condiciones retributivas del Consejero Delegado, descritas en la presente política de remuneraciones de los consejeros, se ha tenido en cuenta la política de remuneraciones aplicables a los empleados de la Sociedad.

El sistema retributivo del Consejero Delegado se encuentra alineado con el del resto de empleados de la Sociedad, en la medida en que busca retribuir el valor que éstos aportan a la Compañía, compartiendo los siguientes principios:

- El paquete retributivo que ofrece Siemens Gamesa contempla, junto con una retribución fija, la existencia de retribuciones variables pudiendo estas ser de carácter plurianual, así como la existencia de otros posibles beneficios sociales.
- Una parte significativa de la retribución total tiene carácter variable y su percepción está vinculada a la consecución de objetivos individuales y corporativos alineados con la estrategia de la Compañía.
- Se garantiza la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión ni raza a la hora de aplicar las prácticas y políticas retributivas. A este respecto, los profesionales son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la organización, favoreciendo la atracción del talento y la fidelización de profesionales clave.

8. Contribución de la política de remuneraciones a la estrategia, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad

El principio rector de la Misión, Visión y Valores del Grupo Siemens Gamesa es su compromiso con la creación sostenible de valor en el desarrollo de todas sus actividades para la sociedad, sus profesionales, clientes, proveedores, accionistas y otros grupos de interés. La visión de Siemens Gamesa es ser el líder mundial en el sector de las energías renovables, impulsando la transición hacia un mundo sostenible. Nuestros valores “orientación a resultados”, “orientación al cliente”, “innovación”, “liderazgo eficaz”, “actitud de responsabilidad” y “valorar a las personas” son la base de nuestra cultura. En este sentido, el objetivo último de esta política de remuneraciones es contribuir al desarrollo de la Misión, Visión y Valores del Grupo Siemens Gamesa, de forma que la retribución de los consejeros de la Sociedad esté en línea con la dedicación, el esfuerzo y la responsabilidad asumidos, teniendo en cuenta la vocación de liderazgo global de la Sociedad. Considerando que sus consejeros y empleados son el activo más valioso de Siemens Gamesa, las políticas retributivas tienen como eje principal la atracción, retención y motivación del mejor talento.

Con el fin de apoyar el negocio, reforzar la estrategia global de los negocios y obtener ventajas competitivas en aspectos concretos de la gestión en los que Siemens Gamesa trabajará en los próximos años, Siemens Gamesa ofrece a sus consejeros y a su plantilla un paquete de compensación justo y competitivo.

En línea con todo lo anterior, la presente política de remuneraciones constituye una herramienta que contribuye a proporcionar el ecosistema de liderazgo que necesita la Sociedad para asegurarse de que cuenta con los mejores líderes y facilitar así la consecución de los objetivos de su estrategia empresarial, teniendo en cuenta en todo momento los principios contemplados en el apartado 2 anterior.

9. 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, y los importes que, en su caso, remunerasen el desempeño de funciones ejecutivas por parte de nuevos consejeros.
- 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.

10. Periodo de vigencia de la política de remuneraciones

En caso de aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas, la Sociedad aplicará la presente política de remuneraciones de los consejeros durante los tres ejercicios siguientes a aquél en que haya sido aprobada, esto es, durante los ejercicios que finalicen en septiembre de 2022, septiembre de 2023 y septiembre de 2024. 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.

11. Excepciones temporales a la política de remuneraciones

El Consejo de Administración de Siemens Gamesa, a propuesta de la CNR, podrá aprobar la aplicación de excepciones temporales a la política de remuneraciones que quedarán, en todo caso, limitadas a aquellas situaciones excepcionales en las que la falta de aplicación de la política sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Compañía en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

Únicamente serán objeto de excepción los componentes retributivos recogidos en los apartados 5.1 y 6.1 de la política de remuneraciones, evitando la asignación de retribuciones extraordinarias garantizadas.

El procedimiento a seguir en caso de producirse alguna circunstancia que justifique la aplicación de dichas excepciones temporales será el siguiente:

- La CNR emitirá un informe valorando las circunstancias y las remuneraciones específicas, dentro de las previstas en el apartado 5.1. y 6.1., que serían objeto de modificación;
- Para la elaboración del informe, la CNR podrá valerse de la opinión de un tercero externo.
- Atendiendo a las conclusiones del informe la CNR formularía, en su caso, la propuesta de aplicación excepcional al Consejo de Administración.

En todo caso, la Compañía tendrá en consideración los principios del apartado 2 e informará convenientemente en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros sobre la situación excepcional que haya llevado al Consejo de Administración a la aprobación de la aplicación de la excepción temporal, así como el componente o componentes objeto de dicha excepción.