

ESTATUTO DEL ALTO DIRECTIVO

DE SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A.

(Texto aprobado por acuerdo del Consejo de Administración de 16 de septiembre de 2021)

ESTATUTO DEL ALTO DIRECTIVO

El Consejo de Administración de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. (en adelante “**Siemens Gamesa**” o la “**Sociedad**” y el grupo de sociedades del que Siemens Gamesa es la sociedad dominante, el “**Grupo Siemens Gamesa**”), de conformidad con lo previsto en los artículos 33 de los Estatutos Sociales y 6 y 7.3 del Reglamento del Consejo de Administración, aprueba el Estatuto del alto directivo, el cual se incorpora a las Normas de Gobierno Corporativo de la Sociedad.

1. OBJETO

Este estatuto tiene por objeto establecer los principios configuradores del marco de actuación de los miembros de la Alta Dirección de Siemens Gamesa, así como de su remuneración y de las principales condiciones de sus contratos.

2. ALCANCE

De acuerdo con las Normas de Gobierno Corporativo, se consideran miembros de la Alta Dirección aquellas personas con cargo de director general o que desarrollen dichas funciones y que tengan dependencia directa del Consejo de Administración, del consejero delegado y de las comisiones del Consejo de Administración de Siemens Gamesa.

Pertencen igualmente a la Alta Dirección el secretario general, el director de Auditoría Interna, y aquellas personas con cargo de director general que así determine el Consejo de Administración de la Sociedad con el informe previo emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El presente estatuto resultará de aplicación, con independencia de la naturaleza jurídica del contrato que una al miembro de la Alta Dirección con Siemens Gamesa, ya sea mercantil o laboral (ya sea ordinaria o especial de alta dirección).

3. OBLIGACIONES GENERALES DE CONDUCTA DE LOS ALTOS DIRECTIVOS

Los miembros de la Alta Dirección deberán desempeñar su cargo con buena fe y en el mejor interés de la Sociedad y del Grupo Siemens Gamesa y cumplirán los deberes que les sean impuestos por la ley y por las Normas de Gobierno Corporativo, teniendo en cuenta la naturaleza de su cargo y las funciones que les han sido encomendadas. Las obligaciones de la Alta Dirección incluyen, con carácter general, las siguientes:

- (i) Organizar y coordinar la implantación de las políticas y estrategias generales establecidas por el Consejo de Administración, velando por el adecuado funcionamiento de los mecanismos de coordinación e información establecidos con las sociedades filiales, e impulsando el establecimiento de servicios corporativos integrados para las sociedades del Grupo Siemens Gamesa con el objeto de aprovechar las sinergias organizativas y de funcionamiento derivadas de la relación de grupo y de acuerdo con los objetivos estratégicos establecidos en el Plan de Negocio del Grupo Siemens Gamesa.

- (ii) En sus actuaciones respecto de sociedades participadas que no formen parte del Grupo Siemens Gamesa, procurar conciliar el interés social de las mismas con la estrategia general del Grupo Siemens Gamesa, dentro de los límites legales y los derechos y facultades ligados a la correspondiente participación societaria.
- (iii) Recabar la información necesaria para asegurarse de que son conocedores de los objetivos estratégicos del Grupo Siemens Gamesa.
- (iv) Cumplir, en la medida requerida por su posición dentro del Grupo Siemens Gamesa, lo dispuesto en las *Business Conduct Guidelines* (Directrices de Conducta Empresarial) de la Sociedad, con respeto de los valores y principios que contiene y seguir las actitudes y normas de comportamiento ético que establece. Los miembros de la Alta Dirección pondrán los medios necesarios o convenientes para cumplir y hacer cumplir entre los empleados de la Sociedad y de las sociedades que integran el Grupo Siemens Gamesa lo dispuesto en las *Business Conduct Guidelines* (Directrices de Conducta Empresarial).
- (v) Impulsar el sistema de control y gestión de riesgos de Siemens Gamesa, colaborando con el Comité Ejecutivo en la evaluación y mitigación o eliminación de los riesgos identificados en su área.
- (vi) Responsabilizarse e implicarse de forma continuada en el desarrollo formativo de sus colaboradores.
- (vii) Evitar posibles situaciones de conflicto de interés, poniendo en conocimiento de su responsable o superior jerárquico o de la Dirección de Ética y Cumplimiento, de manera inmediata, así como mantener permanentemente actualizadas, aquellas situaciones que potencialmente supongan un conflicto de interés. Se consideran conflictos de interés las situaciones que sean calificadas como tales de acuerdo con el Reglamento Interno de Conducta en el Ámbito de los Mercados de Valores.

4. SELECCIÓN, NOMBRAMIENTO Y DESTITUCIÓN DE LOS ALTOS DIRECTIVOS

El Consejo de Administración es el órgano competente para aprobar, de conformidad con lo previsto en la ley y en las Normas de Gobierno Corporativo, el nombramiento y la destitución de los altos directivos, a propuesta del consejero delegado o de las comisiones del Consejo de Administración, en función de la persona u órgano de quien dependa el alto directivo, y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

A la hora de seleccionar candidatos a la Alta Dirección, el Consejo de Administración y las personas u órganos internos que informen su nombramiento, dentro del ámbito de sus competencias, procurarán que la propuesta y elección de candidatos se realice de conformidad con los siguientes principios:

a) Principio de honorabilidad y capacitación

Los puestos de la Alta Dirección deberán recaer sobre personas honorables, idóneas y de reconocida competencia y experiencia.

b) Principio de dedicación necesaria

Todos los miembros de la Alta Dirección deberán demostrar un grado de compromiso adecuado a las exigencias de su cargo y estar en disposición, en atención a sus circunstancias personales, de prestar dedicación suficiente para el desempeño correcto de su cometido.

c) Principio de diversidad

La selección de altos directivos no podrá adolecer de sesgos implícitos que obstaculicen la igualdad de oportunidades.

Con igual finalidad, se utilizarán métodos de selección que promuevan la búsqueda de altos directivos con experiencia internacional.

d) Principio de especialización

Los informes sobre la selección de altos directivos tendrán en cuenta la capacitación y experiencia del candidato en la materia o funciones del cargo, así como el adecuado equilibrio en la composición de la unidad directiva o área de la que el alto directivo, en su caso, formará parte.

5. RETRIBUCIÓN DE LOS ALTOS DIRECTIVOS

5.1. Principios que fundamentan el sistema retributivo de la Alta Dirección

Como principio general, el sistema retributivo de los altos directivos de Siemens Gamesa persigue atraer, retener y motivar a los profesionales más cualificados con el objeto de que el Grupo Siemens Gamesa pueda cumplir sus objetivos estratégicos dentro del marco crecientemente competitivo y globalizado en el que desarrolla su actividad.

En concreto, en relación con los altos directivos, a este respecto, se persigue:

- a) Garantizar que la retribución, en cuanto a su estructura y cuantía global, es competitiva respecto de la que se satisfaga en compañías comparables en tamaño, actividad, complejidad de sus negocios y distribución geográfica en sus operaciones, a nivel nacional e internacional, considerando la situación de los territorios en los que el Grupo Siemens Gamesa desarrolla su actividad (equidad externa).
- b) Asegurar que las políticas y prácticas retributivas garantizan la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza (equidad interna).
- c) Establecer una retribución con criterios objetivos fundamentados en el desempeño individual y en la consecución de los objetivos empresariales y estratégicos del Grupo Siemens Gamesa.
- d) Potenciar la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad mediante la incorporación de incentivos a largo plazo, reforzando la continuidad en el desarrollo competitivo del Grupo Siemens Gamesa y de su equipo directivo, fomentando un efecto de motivación y fidelización de los profesionales mejor cualificados.
- e) Mantener un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija y variable (corto plazo o anual y largo plazo), que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de los objetivos definidos, vinculados a la creación de valor sostenible.

- f) Establecer límites máximos proporcionados y adecuados a cualquier retribución variable a corto o largo plazo y contemplar mecanismos adecuados para la cancelación, suspensión (cláusula “*malus*”) o devolución (cláusula “*clawback*”), total o parcial, del pago de la retribución variable anual, así como de cualquier retribución variable a largo plazo, cuando concurren circunstancias extraordinarias que afecten negativamente a los ingresos y/o a la situación financiera de la Sociedad, o que vengán motivadas de una conducta impropia del alto directivo.

Las concretas situaciones en las que resultarán de aplicación los mecanismos de cancelación, suspensión o devolución, total o parcial, del pago de la retribución variable, serán desarrolladas en las condiciones generales, políticas o reglamentos vigentes en cada momento.

Sin perjuicio de lo anterior, la remuneración de los altos directivos se adaptará convenientemente a la coyuntura económica y al contexto internacional en el que se encuadren las operaciones del Grupo Siemens Gamesa.

5.2. Estructura de la remuneración de la Alta Dirección

La retribución que corresponde percibir a los altos directivos pretende contribuir al cumplimiento de los planes estratégicos o de negocio definidos por el Consejo de Administración y se compone de los siguientes conceptos:

a) Retribución fija

La cuantía de la retribución fija de los altos directivos de Siemens Gamesa se establecerá de forma que sea competitiva respecto de otras entidades comparables por mercado y dimensión.

La retribución fija de los altos directivos será revisada anualmente y tendrá en cuenta las circunstancias de cada ejercicio económico.

b) Retribución variable

La retribución variable de los altos directivos estará vinculada a la consecución de objetivos cuantitativos y cualitativos concretos, predeterminados y alineados con el interés social. Dentro de la retribución variable cabe distinguir:

(i) Retribución variable anual:

Una parte de la retribución de los altos directivos podrá ser variable, con el fin de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones.

Los parámetros a los que se vincula la retribución variable anual serán indicadores del cumplimiento de objetivos económico-financieros e industriales y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y con los objetivos estratégicos de la Sociedad. Se ponderarán, además, objetivos en materia de gobierno corporativo y responsabilidad social corporativa, así como el desempeño personal de los altos directivos.

La valoración de la consecución de objetivos y el desempeño, y la concreción de la retribución variable anual para cada ejercicio se realiza por el Consejo de Administración de Siemens Gamesa, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

(ii) Retribución variable a medio y largo plazo:

La Sociedad contempla también la instrumentación de programas de incentivos vinculados a la consecución de objetivos estratégicos a medio y largo plazo con el propósito de fomentar la retención y motivación de los altos directivos y la maximización del valor de Siemens Gamesa de forma sostenida en el tiempo. Se ponderarán, además, objetivos en materia de gobierno corporativo y responsabilidad social corporativa, así como el desempeño personal de los altos directivos.

La valoración de la consecución de objetivos y el desempeño, y la concreción de la retribución variable a medio y largo plazo se realiza por el Consejo de Administración de Siemens Gamesa, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Estos sistemas pueden incluir entregas de acciones de la Sociedad o de opciones sobre dichas acciones o de derechos retributivos vinculados al valor de estas, cuando así lo acuerde la Junta General de Accionistas a propuesta del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los planes de retribución a largo plazo tendrán un horizonte temporal orientativo de tres años y, con respecto a sistemas basados en la entrega de acciones de la Sociedad, se podrán establecer periodos mínimos adecuados de retención de parte de las acciones recibidas.

Asimismo, será posible el establecimiento de retribuciones variables de carácter extraordinario, basadas en circunstancias concretas, cuantificables y alineadas con el interés social, siguiendo un sistema de incentivo a corto plazo plurianual para determinadas métricas.

La retribución variable anual y a medio y largo plazo estará sometida a cláusulas de reducción y de recuperación de cantidades diferidas y satisfechas (*malus* y *clawback*). Las concretas situaciones en las que resultarán de aplicación los mecanismos de reducción y recuperación, total o parcial, de la retribución variable, serán desarrolladas en las condiciones generales, políticas o reglamentos vigentes en cada momento.

La Sociedad velará por que cualquier retribución variable guarde la debida relación con el desempeño de sus profesionales y no refleje la mera evolución general de los mercados o del sector de actividad en el que opera la Sociedad u otras circunstancias semejantes.

c) Prestaciones asistenciales o cobertura de riesgos

La Sociedad podrá abonar el importe de las primas correspondientes a las pólizas de seguros de accidente y enfermedad y de seguro médico.

d) Sistema previsión social

Los altos directivos podrán quedar incluidos en sistemas de previsión social que, en cada caso y atendiendo a las circunstancias especiales de cada directivo, acuerde implementar la Sociedad. Estos sistemas seguirán las prácticas habituales en cada uno de los países en los que la Sociedad está presente y su inclusión estará regulada en el correspondiente reglamento que regulará el sistema de previsión social, junto con la correspondiente póliza o instrumento de ahorro que sea aplicable en cada jurisdicción.

e) Retribuciones en especie

Los altos directivos podrán recibir parte de su remuneración en especie, la cual podrá incluir, entre otros conceptos, la atribución de un derecho de uso de vehículos a cargo de la Sociedad.

6. TÉRMINOS Y CONDICIONES PRINCIPALES DE LOS CONTRATOS DE LOS ALTOS DIRECTIVOS

El Consejo de Administración de Siemens Gamesa, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, fija las condiciones básicas que deben respetar los contratos de los altos directivos. Dichas condiciones son las siguientes:

a) Duración indefinida

Los contratos de los altos directivos de la Sociedad serán de duración indefinida.

b) Normativa aplicable

La normativa aplicable a los contratos de los altos directivos de la Sociedad será la normativa relativa a los contratos de relación laboral común o especial de alta dirección conforme a lo previsto por el ordenamiento jurídico en cada momento en los países de que se trate.

c) Cumplimiento de las Normas de Gobierno Corporativo

Todos los altos directivos de la Sociedad tendrán la obligación de observar estrictamente, y en la medida en que les resulten de aplicación, las normas y previsiones contenidas en las Normas de Gobierno Corporativo de la Sociedad.

d) Indemnización por terminación no imputable al alto directivo

Los altos directivos podrán tener derecho a recibir una indemnización para el caso de extinción de su relación con la Sociedad, siempre que la terminación de la relación no sea consecuencia de un incumplimiento imputable a este ni se deba exclusivamente a su voluntad, siendo la política de la Sociedad que dicha compensación económica sea de una anualidad de su retribución fija, sin perjuicio de lo que legalmente le pueda corresponder.

En ningún caso podrán recoger los contratos condiciones especiales de terminación para los casos de sucesión de empresa o de cambio de control accionarial.

e) No concurrencia

Los contratos de los altos directivos podrán establecer obligaciones de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza a las desarrolladas por la Sociedad y el Grupo Siemens Gamesa.

f) Confidencialidad y devolución de materiales

Se establece un riguroso deber de confidencialidad, tanto durante la vigencia de los contratos, como una vez extinguida la relación con la Sociedad. Además, al término de esta relación, los altos directivos deberán devolver a la Sociedad los documentos, dispositivos electrónicos, automóviles, materiales y demás bienes muebles que se encuentren en su poder, en los términos y condiciones que la Sociedad solicite.

g) Exclusividad

Los Altos Directivos no podrán ejercer otras actividades de carácter profesional, por cuenta propia o ajena, salvo aquellas que, por ser de interés para la Sociedad, puedan serle autorizadas expresamente.

Las cláusulas de exclusividad que se incorporen en los contratos se ajustarán a la legislación vigente en cada momento.