



Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros

de las Sociedades Anónimas Cotizadas

2021

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA: 30-09-2021

C.I.F. A01011253

Denominación Social: SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A.

Domicilio Social: PARQUE TECNOLÓGICO DE BIZKAIA, EDIFICIO 222, 48170 ZAMUDIO (BIZKAIA)

NOTA:

Debido a los redondeos, las cifras presentadas en este Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros pueden no ajustarse con precisión a los importes, totales o no, o a aquellos proporcionados en otros documentos relacionados, y los porcentajes pueden no reflejar con total precisión las cifras totales.

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- a) Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- b) Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- c) Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.
- d) Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

1. Política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso.

La Junta General de Accionistas de SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A. ("Siemens Gamesa", la "Sociedad" o la "Compañía"), celebrada el 17 de marzo de 2021 aprobó una nueva "Política de remuneraciones de los consejeros de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A 2022-2024" (en adelante, la "Política 2022-2024" o la "Política de Remuneraciones 2022-2024"), con un voto favorable del 97,75%. Esta nueva Política 2022-2024 se ajusta al contenido establecido en la Ley de Sociedades de Capital ("LSC") (de acuerdo a su modificación por la transposición de la Directiva (EU) 2017/828 en relación a la Directiva de Fomento de la Implicación a Largo Plazo de los Accionistas) y es de aplicación a los ejercicios que finalicen

el 30 de septiembre de 2022, 30 de septiembre de 2023, y 30 de septiembre de 2024 (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). La Política 2022-2024 está disponible en nuestra página web corporativa (www.siemensgamesa.com).

La Política de Remuneraciones 2022-2024 de Siemens Gamesa se sustenta en los siguientes principios:

- a) Equilibrio y prudencia.
- b) Alineamiento con las prácticas demandadas por los accionistas e inversores.
- c) Transparencia.
- d) 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.
- e) Alineamiento con los objetivos estratégicos de la Sociedad.
- f) Alineamiento con la remuneración establecida por compañías comparables (equidad externa).
- g) Las políticas y prácticas retributivas garantizan la no discriminación por razones de género, edad, cultura, religión y raza (equidad interna).
- h) Relación con la dedicación efectiva al cargo.
- i) Vinculación con la responsabilidad y el desarrollo de sus funciones como consejeros.
- j) Mantenimiento de un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija (corto plazo) y variable (anual y a largo plazo) de aquellos consejeros ejecutivos que cuentan con componentes variables, que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de los objetivos definidos, vinculados a la creación de valor sostenible.
- k) Ausencia de componentes variables de la retribución de los consejeros no ejecutivos en aras de su total independencia.
- l) Carácter incentivador sin que su cuantía condicione su independencia. Se concreta en una asignación fija mensual y una dieta de asistencia.
- m) Consideración de las condiciones de los empleados de la Sociedad para la determinación de la política de remuneraciones.

La Política de Remuneraciones 2022-2024 a aplicar durante el ejercicio 2022 es aprobada en la Junta General de Accionistas del año 2021, que recoge los principios y fundamentos antes descritos, que son coherentes con la política de gobierno corporativo de la Sociedad.

2. Determinaciones específicas, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal, como por el desempeño de funciones ejecutivas.

En relación con las determinaciones específicas, tanto de las remuneraciones de los consejeros en su condición de tales, como por el desempeño de funciones ejecutivas, el Consejo de Administración y la Comisión de Nominamientos y Retribuciones ("CNR") de Siemens Gamesa van a aplicar en el ejercicio en curso lo previsto en la Política de Remuneraciones 2022-2024 en los términos aprobados por la Junta General de Accionistas.

La aplicación de los principios de la Política de Remuneraciones 2022-2024 relativos al sistema de remuneración de los consejeros de Siemens Gamesa establece que para el ejercicio 2022:

Para los consejeros no ejecutivos

- a) A los consejeros no ejecutivos se les abonará una asignación fija anual en metálico por su pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, una remuneración fija adicional por pertenecer o presidir las Comisiones del Consejo de Administración (las "Comisiones").
- b) Los consejeros no ejecutivos de Siemens Gamesa podrán percibir dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de sus Comisiones.
- c) Además de las anteriores cuantías, en caso de que durante el ejercicio en curso se produzca el nombramiento de un consejero coordinador (el "Consejero Coordinador") éste podrá percibir una asignación fija en metálico adicional, de cara a remunerar convenientemente la dedicación adicional que su cargo exige.

- d) El presidente (el "Presidente") no ejecutivo del Consejo de Administración únicamente percibirá una asignación fija en metálico específica, junto con las dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y, en su caso, de sus Comisiones.
- e) El vicepresidente (el "Vicepresidente") no ejecutivo del Consejo de Administración únicamente percibirá una asignación fija en metálico específica, junto con las dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y, en su caso, de sus Comisiones.
- f) Los consejeros podrán percibir, como parte de su remuneración fija (aclarando que ésta no será remuneración variable sujeta a métricas de desempeño), 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 Sociedades Cotizadas ("CBGSC") de la Comisión Nacional del Mercado de Valores ("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. A la fecha de preparación del presente Informe no se ha sometido a aprobación de la Junta General de Accionistas ninguna decisión acerca del pago en acciones a los Consejeros como parte de su remuneración en su condición de tales.
- g) Los consejeros no ejecutivos 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.

Conforme al artículo 45.3 de los Estatutos Sociales de Siemens Gamesa (los "Estatutos Sociales"), la Junta General de Accionistas celebrada el día 8 de mayo de 2015 aprobó el límite máximo de 3 millones de euros a satisfacer por la Sociedad al conjunto de consejeros por su condición de tales, y desde entonces este límite permanece inalterado. La Sociedad no tiene previsto presentar a la Junta General de Accionistas 2022 la modificación de dicho límite.

Para los consejeros ejecutivos

De acuerdo con la Política de Remuneraciones 2022-2024 y lo establecido en su contrato, la remuneración del Consejero Delegado de la Sociedad (el "Consejero Delegado") incluye los siguientes elementos retributivos: (i) retribución fija en metálico, (ii) retribución variable anual y retribución variable a largo plazo sujeta a las provisiones *clawback* y *malus*, (iii) retribuciones en especie, (iv) sistemas de ahorro a largo plazo, así como (v) indemnizaciones y pactos de no competencia post-contractual. El Consejero Delegado no percibirá las retribuciones aplicables al resto de consejeros, ni tampoco dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, limitándose su retribución, por tanto, a los conceptos antes señalados.

3. Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.

Los órganos de gobierno que intervienen en el diseño de la Política de Remuneraciones son el Consejo de Administración y la CNR. De acuerdo con el artículo 14 de los Estatutos Sociales de Siemens Gamesa y la legislación aplicable, la Junta General quien tiene la competencia para la aprobación o modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros.

Como establecen los Estatutos Sociales y el vigente Reglamento del Consejo de Administración ("Reglamento del Consejo") y de acuerdo con la LSC, corresponden al Consejo de Administración de la Sociedad las siguientes decisiones relativas a la Política de Remuneraciones:

- Decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, siempre dentro del marco estatutario y de la Política de Remuneraciones de los Consejeros aplicable aprobada por la Junta General de Accionistas.
- La aprobación de los términos y condiciones de los contratos de los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas.
- Fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

De acuerdo con lo dispuesto en su Reglamento ("Reglamento de la CNR"), adicionalmente a las funciones que determina la LSC, la CNR tendrá las siguientes competencias en relación con la determinación, aprobación y aplicación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros:

- a) Informar sobre la Política de Remuneraciones con ocasión de su propuesta por el Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas.
- b) Proponer al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros (dentro del límite fijado por la Junta General de Accionistas) y de la Alta Dirección, 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.
- c) Informar entre otros, sobre:
 - La propuesta del Consejero Delegado sobre las condiciones básicas de los contratos de los Altos Directivos y, en particular, sobre la estructura y cuantía 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 elaborados para su consecución (para mayor detalle consultar sección A.1.6).
 - 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.
- d) Velar por el cumplimiento de la Política de Remuneraciones y revisar, con carácter anual, su adecuación y resultados, informando al Consejo de Administración del resultado de dicha revisión.

Adicionalmente, la CNR propone el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros para su aprobación por el Consejo de Administración y su posterior sometimiento a votación consultiva por la Junta General de Accionistas.

La CNR estará formada por un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros no ejecutivos, debiendo ser al menos dos de ellos consejeros independientes. Los miembros de esta Comisión son designados procurando que tengan los conocimientos y experiencia adecuados a las funciones que estén llamados a desempeñar.

A la fecha de elaboración de este Informe, la composición de la CNR es la siguiente:

Consejero	Cargo	Tipología
D. Rudolf Krämmer	Presidente	Independiente
D ^a . Mariel von Schumann	Vocal	Dominical
D. Harald von Heynitz	Vocal	Independiente
D. Klaus Rosenfeld	Vocal	Independiente

El curriculum vitae y biografía profesional de los actuales miembros de la CNR se encuentran disponibles en la página web corporativa (www.siemensgamesa.com).

Adicionalmente, D. Salvador Espinosa de los Monteros Garde ocupa el puesto de secretario no miembro de la CNR.

La CNR de Siemens Gamesa ha de reunirse siempre que sea necesario para el ejercicio de sus competencias, por indicación de su presidente, y con un mínimo de tres sesiones al año. Igualmente se reunirá cuando lo soliciten (i) al menos dos de sus miembros, y (ii) siempre que el Consejo de Administración lo requiera.

Los acuerdos se adoptan por mayoría absoluta de los miembros concurrentes a la reunión de la CNR.

Durante el ejercicio 2021, la CNR se ha reunido en 8 ocasiones. y, durante el ejercicio 2022, hasta la fecha de elaboración del presente Informe, se ha reunido en 3 ocasiones.

4. Empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.

El Consejo de Administración ha de procurar que la retribución de sus miembros, la cual debe estar siempre basada en los principios generales de la Política de Remuneraciones vigente, sea acorde a la que se satisface en el mercado en entidades comparables.

Los principios generales que inspiran las políticas de remuneraciones de Siemens Gamesa contemplan, entre otros, la competitividad tanto por estructura retributiva como por cuantías, con el fin de atraer, motivar y retener a los profesionales clave, y la equidad externa, con objeto de lograr su alineación con la remuneración establecida por compañías comparables.

De este modo, la Política de Remuneraciones 2022-2024 de Siemens Gamesa procura que las retribuciones de sus consejeros sean acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas por compañías comparables ya sea por su tamaño, su actividad o su estructura, de manera que estén alineadas con las mejores prácticas de mercado.

A este respecto, Siemens Gamesa ha venido utilizando distintos estudios retributivos elaborados por varios asesores externos para conocer las tendencias en materia de remuneración de los consejeros y miembros de la alta dirección de cara al diseño y posterior aplicación de la política retributiva de la Sociedad. En este sentido, los criterios de segmentación que se han utilizado para determinar el grupo de compañías comparables de los distintos estudios utilizados por la Sociedad han sido, entre otros, los siguientes: capitalización bursátil, compañías cotizadas (i.e. Ibex-35 e índices europeos), sector de actividad similar o comparable al de Siemens Gamesa, y con un alcance internacional o global en el desarrollo de su negocio.

Empresas comparables utilizadas a efectos de remuneración: En concreto, las compañías seleccionadas como comparables incluidas, tanto en los estudios retributivos realizados para el Consejero Delegado, como para los miembros de la Alta Dirección, son, entre otras, las siguientes: Acciona, Centrica, Ferrovial, HeidelbergCement, Legrand, National Grid, Nexans, Osram Licht, Sandvick, Schaeffler, Schindler, SKF, Veolia Environment y Vestas Wind Systems.

5. Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

Durante el ejercicio 2021, Garrigues ha prestado asesoramiento externo a la Sociedad en relación con (i) la elaboración de la Política de Remuneraciones 2022-2024 aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 17 de marzo de 2021, (ii) el Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo comprendido entre los ejercicios 2021 y 2023, el cual fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 17 de marzo de 2021, y (iii) asesoramiento relacionado con los contratos del Consejero Delegado y de ciertos Altos Directivos. Por otro lado, la Compañía ha considerado informes del asesor en materia retributiva Willis Towers Watson sobre el análisis del benchmarking externo con industrias comparables de la retribución total del Consejero Delegado y de los Altos Directivos.

6. Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

Tal y como se establece en la sección 11 de la Política 2022-2024, 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 relativos al Consejero Delegado señalados en las secciones 5.1 y 6.1 de la Política 2022-2024 y se ha de evitar la asignación de retribuciones extraordinarias garantizadas.

El procedimiento a seguir por la CNR, en caso de producirse alguna circunstancia que justifique la aplicación de dichas excepciones temporales, consistirá en la emisión de un informe valorando las circunstancias y las remuneraciones específicas que serían objeto de modificación pudiéndose valer de la opinión de un tercero externo para la elaboración del mismo. 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 generales contenidos en la Política de Remuneraciones 2022-2024 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.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

1. Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo).

Tal y como establece la Política de Remuneraciones 2022-2024, únicamente los consejeros ejecutivos (actualmente el Consejero Delegado), como consejero ejecutivo, será partícipe de sistemas de retribución variable. Así, se cumple con la Recomendación 57 del CBGSC de la CNMV, de acuerdo a la cual, se deberá circunscribir a los consejeros ejecutivos las remuneraciones variables.

El sistema retributivo del Consejero Delegado contempla un componente variable que tiene como fin fomentar su compromiso con la Sociedad y su plan estratégico, vinculando su retribución a la creación de valor para el accionista, así como al logro sostenible de objetivos estratégicos, de forma que esté alineada con las mejores prácticas en materia de remuneraciones.

El propósito de la Sociedad es configurar paquetes retributivos competitivos que permitan atraer y retener a profesionales de primer nivel, al tiempo que establecer una vinculación entre la remuneración, los resultados y los objetivos para la Sociedad y el grupo de sociedades de Siemens Gamesa (el "Grupo").

El sistema de retribución variable del Consejero Delegado incluye actualmente dos componentes variables: (i) una retribución variable anual diseñada y revisada anualmente, y (ii) una retribución variable a largo plazo que es diseñada cada tres años. Los objetivos para ambas son fijados previamente y determinados en su consecución sobre la base de los resultados obtenidos y aprobados por el Consejo de Administración.

Dicho sistema de retribución variable es flexible y responde de forma apropiada a los resultados alcanzados. En relación al peso de la retribución variable del Consejero Delegado en su remuneración total en función del grado de cumplimiento del *target* del objetivo, la retribución variable (anual y a largo plazo), puede llegar a ser superior que la de los componentes retributivos de carácter fijo. Tal y como se describe más adelante en mayor detalle, en un supuesto de grado de cumplimiento general del 100% del *target* de los objetivos, el peso de la remuneración fija representa un tercio, la remuneración variable anual otro tercio y la remuneración variable a largo plazo a su vez otro tercio, del total de remuneración (fija, variable anual y variable a largo plazo).

La determinación de la retribución variable para el Consejero Delegado 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.

En concreto, para determinar la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos ("Mix Retributivo"), se considera lo siguiente:

- **Retribución fija** en metálico, que para 2022 asciende a 717.500 euros;
- **Retribución variable anual** (en adelante, "RVA"), que asciende a 717.500 euros para un nivel de consecución del 100% de los objetivos preestablecidos. La RVA del Consejero Delegado está ligada al grado de cumplimiento de los objetivos preestablecidos, financieros y no financieros, definidos a nivel de Grupo y a nivel individual, existiendo la posibilidad de incrementar la AVR hasta un máximo del 200% (por tanto, 1.435.000 euros) en caso de desempeño extraordinario y sobrecumplimiento de dichos objetivos preestablecidos, lo cual no cambiará para el ejercicio 2022.
- **Retribución variable a largo plazo:**
 - retribución variable a largo plazo por ser partícipe (del **Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo comprendido entre 2018 y 2020** (el "Plan ILP 2018-2020"), aprobado por la Junta General de Accionistas del ejercicio 2018, y modificado en el ejercicio 2019. De acuerdo al Reglamento del Plan ILP 2018-2020 el número máximo de acciones que le podrían corresponder al Consejero Delegado en caso de sobrecumplimiento de los *targets* de los objetivos a los que se vinculan los tres ciclos ("Ciclos") es 350.997 acciones (82.000 para el Ciclo FY2018, 124.777 para el Ciclo FY2019 y 144.200 para el Ciclo FY2020). Sin perjuicio de lo anterior, el número de stock awards (los "Stock Awards") concedidos al Consejero Delegado ha sido menor que el referido máximo, siendo de 28.856 para el Ciclo FY2018, de 67.380 para el Ciclo FY2019 (durante los ciclos FY2018 y FY2019, el Consejero Delegado era CEO de la unidad de negocio Offshore) y de 79.164 para el Ciclo FY2020 (de las que 47.126 corresponden a su periodo como CEO Offshore y 32.038 a su periodo como Consejero Delegado del Grupo), lo que representa el número máximo de acciones que potencialmente podrá percibir el Consejero Delegado en caso de cumplimiento máximo de todos los objetivos preestablecidos para dichos Ciclos. El valor de las acciones a percibir por el Consejero Delegado por cada uno de los Ciclos del Plan ILP 2018-2020 no puede exceder en ningún caso del menor de los 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 RVA y el Incentivo target asignado en cada Ciclo del Plan. El Consejero Delegado debe mantener las acciones que, en su caso, reciba al amparo del Plan ILP 2018-2020 hasta que se alcance el requisito de mantenimiento que equivalga a dos veces su retribución fija anual para el Ciclo FY2018, y dos veces y media su retribución fija anual para los Ciclos FY2019 y FY2020 del Plan ILP 2018-2020.
 - retribución variable a largo plazo por ser partícipe del **Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo comprendido entre los ejercicios 2021 y 2023** (el "Plan ILP 2021-2023" o junto al Plan ILP 2018-2020, "los Planes ILP") aprobado por la Junta General de Accionistas del ejercicio 2021. De acuerdo al Reglamento del Plan ILP 2021-2023 el número máximo de acciones que le podrían corresponder al Consejero Delegado en caso de sobrecumplimiento de los *targets* de los objetivos a los que se vinculan sus tres Ciclos es 166.218 acciones (un máximo de 55.406 acciones para cada uno de sus tres Ciclos). El número de Stock Awards concedidos al Consejero Delegado para el Ciclo FY2021 ha sido de 41.438, por tanto menor que el máximo establecido para dicho Ciclo en el Reglamento del Plan ILP 2021-2023. Los Stock Awards representan el número máximo de acciones que potencialmente podrá percibir el Consejero Delegado en caso de cumplimiento máximo de todos los objetivos preestablecidos para dicho Ciclo FY2021. El valor de las acciones a percibir por el Consejero Delegado por cada uno de los Ciclos del Plan ILP 2021-2023 no puede exceder en ningún caso del mayor de los 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 RVA y el Incentivo target asignado en cada Ciclo del Plan. El Consejero Delegado debe mantener las acciones que, en su caso, reciba al amparo del Plan ILP 2021-2023 hasta que se alcance el requisito de mantenimiento que equivalga a dos veces su retribución fija anual para los tres Ciclos.

El importe "target" de la retribución variable a largo plazo ascenderá para cada uno de los Ciclos de los Planes ILP a un 100% de la retribución fija, pero dicha retribución variable a largo plazo puede llegar a alcanzar para los Ciclos FY2019 y FY2020 del Plan ILP 2018-2020, y para los tres Ciclos (FY2021, FY2022, y FY2023) del Plan ILP 2021-2023, hasta un máximo del 200% de la remuneración fija.

A los efectos de calcular la retribución variable a largo plazo tanto para el periodo 2018-2020, como para el periodo 2021-2023, se tiene en cuenta que (i) esta retribución viene referenciada a un periodo de medición de tres años; y (ii) que está ligada a la consecución de determinados requisitos para cada uno de los Ciclos que conforman los Planes ILP.

2. Acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, periodo de devengo y de diferimiento en el pago.

Los principios retributivos de la nueva Política de Remuneraciones 2022-2024 cumplen con lo establecido 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 CBGSC publicado por la 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.

En este sentido, Siemens Gamesa aplica las siguientes prácticas:

- Apoyarse regularmente en asesoramiento externo.
- Diferir la percepción de una parte relevante de la retribución del Consejero Delegado 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 del Consejero Delegado. 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 del Consejero Delegado 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.
- En el caso del Consejero Delegado, 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 género, 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.

Las medidas para determinar una adecuada gestión del riesgo y promover la sostenibilidad de los resultados de Siemens Gamesa son las siguientes:

Retribución variable anual:

- Como regla general, no existe el derecho a obtener una retribución variable a corto plazo garantizada, ya que existe un umbral de cumplimiento mínimo para cada objetivo, por debajo del cual no se abona dicha retribución.
- La RVA tiene fijada un importe máximo de pago.
- Anualmente se define un sistema de retribución variable anual y cada tres años se definen planes de incentivo a largo plazo, atendiendo a procedimientos formales para la determinación de las cantidades a abonar al Consejero Delegado. El pago 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 de los resultados de la Sociedad.

- La CNR, al inicio de cada ejercicio, revisa las condiciones del sistema de RVA aplicable al Consejero Delegado, incluyendo la estructura, las escalas de consecución, 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.
- La Política de Remuneraciones contempla las correspondientes cláusulas *malus* para la remuneración variable, que serán aplicables tanto durante su duración como hasta su liquidación, y cláusulas *clawback*.

Retribución variable a largo plazo derivada de planes de incentivos a largo plazo:

- No existe el derecho a obtener una retribución variable a largo plazo garantizada y está vinculado al cumplimiento de objetivos establecidos. Por debajo de un grado mínimo de consecución de los objetivos que determinará para cada Ciclo el Consejo de Administración, previo informe de la CNR, no se abonará remuneración variable a largo plazo alguna.
- La retribución variable a largo plazo tiene fijada un importe máximo de pago. Además, el valor de las acciones a percibir por el Consejero Delegado, derivado de cada uno de los Ciclos de los Planes ILP, no podrá exceder de un determinado importe.
- Se vincula a la consecución de una combinación de objetivos cuantitativos y cualitativos concretos, predeterminados y cuantificables. Las ponderaciones de los objetivos se determinarán, para cada uno de los Ciclos de los Planes ILP, por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la CNR.
- De acuerdo con la Recomendación 62 del CBGSC de la CNMV, las acciones que, en su caso, se entreguen al Consejero Delegado al amparo de los Planes ILP estarán sometidas a un periodo de mantenimiento hasta alcanzar un número determinado de acciones. Para el Plan ILP 2018-2020 el Consejero Delegado ha de mantener (i) dos veces la retribución fija anual para el Ciclo FY2018 y (ii) dos veces y media la retribución fija anual para los Ciclos FY2019 y FY2020. Para el Plan ILP 2021-2023 el Consejero Delegado ha de mantener dos veces y media la retribución fija anual para cada uno de los tres Ciclos del mismo.
- Los Planes ILP contemplan las correspondientes cláusulas *malus*, que serán aplicables tanto durante su duración como hasta su liquidación, y cláusulas *clawback*, que serán aplicables durante los tres años siguientes a la finalización de cada Ciclo de los Planes ILP.

La CNR tendrá la competencia para proponer al Consejo de Administración la cancelación, reducción o la devolución del pago de la retribución variable plurianual 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 relación con el Plan ILP 2018-2020, la aplicación de lo establecido anteriormente podrá producirse en caso de concurrir alguno de los siguientes supuestos: (i) sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos imputables al consejero, (ii) incumplimiento grave de códigos de conducta internos o políticas aprobadas de la Sociedad, (iii) 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, o (iv) cualquier otra situación que suponga una infracción de normas de obligado cumplimiento de la Sociedad.

En relación con el Plan ILP 2021-2023, la Sociedad ha incorporado a dicha Política de Remuneraciones 2022-2024 unas cláusulas *malus* y *clawback* reforzadas que permiten al Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, cancelar, suspender o requerir la devolución del pago de la retribución variable anual, así como de cualquier otro incentivo derivado de los Planes de Incentivos a Largo Plazo 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.

La Política de Remuneraciones 2022-2024 detalla a modo de ejemplo algunas de las circunstancias en las que dichas cláusulas podrán ser de ampliación. Así, la cláusula *malus* podrá aplicarse, entre otras, en los 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 Plan de Incentivos a Largo Plazo, 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 Plan de Incentivos a Largo Plazo.
- 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 Plan de Incentivos a Largo Plazo, o en el último año de medición de los objetivos de cada uno de los Ciclos de un Plan de Incentivos a Largo Plazo.
- 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 Plan de Incentivos a Largo Plazo (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 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.

La cláusula clawback resultará aplicable, entre otras, en las siguientes circunstancias:

- 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 Plan de Incentivos a Largo Plazo, 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 Plan de Incentivos a Largo Plazo 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 Plan de Incentivos a Largo Plazo, 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 Plan de Incentivos a Largo Plazo 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.

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.

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

Corresponde a la Junta General de Accionistas fijar la asignación anual que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros por dicha condición, siendo el Consejo de Administración el responsable de distribuir esta cantidad entre los distintos consejeros en la forma, momento y proporción que libremente considere, pudiendo reducirla si lo considera conveniente.

A estos efectos, 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, dentro del límite máximo anual de 3 millones de euros. Dicho límite permanecerá vigente hasta que la Junta General de Accionistas no acuerde su modificación. De acuerdo con el artículo 29 del Reglamento del Consejo, quedan excluidos del citado límite máximo los consejeros ejecutivos. La Sociedad no tiene previsto proponer a la Junta General de Accionistas 2022 la modificación de dicho límite.

De dicho importe, el desglose de la retribución fija por los cargos y responsabilidades atribuidas a los consejeros acordado por el Consejo de Administración para el ejercicio 2022, el cual se mantiene inalterado con respecto al ejercicio 2019 y es el siguiente:

- Presidente del Consejo de Administración: 250.000 euros, junto con las dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y, en su caso, de sus Comisiones.
- Vicepresidente del Consejo de Administración: 150.000 euros, junto con las dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y, en su caso, de sus Comisiones.
- Consejeros vocales no ejecutivos: 80.000 euros.
- Consejero Coordinador (actualmente no existe): 20.000 euros adicionales.
- Remuneración adicional por pertenencia a las diferentes Comisiones:

	Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas	Otras Comisiones del Consejo de Administración
Presidente	80.000 euros	60.000 euros
Miembro	60.000 euros	40.000 euros

- Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de sus Comisiones:

	Consejo de Administración	Comisiones del Consejo de Administración
Presidente	2.000 euros por sesión	3.800 euros por sesión
Miembro	2.000 euros por sesión	2.000 euros por sesión

Todos los importes se establecen para la asistencia personal y presencial o para la asistencia por videoconferencia del consejero. En caso de asistencia por medios de comunicación a distancia admitidos, distintos de la videoconferencia, la dieta correspondiente sería del 50% de los importes anteriores. En caso de que se confiara la representación, no se devengaría derecho a dieta.

Adicionalmente, los consejeros en su condición de tales tienen reconocidos, como componentes fijos de su remuneración, las retribuciones en especie previstas en el apartado A.1.5.

Los importes se devengan proporcionalmente al tiempo de ejercicio del cargo.

De acuerdo con el Informe de la CNMV denominado "Informes de remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas- Ejercicio 2020" ("Informe de la CNMV"), la suma de la remuneración fija, dietas, y remuneración por pertenencia a Comisiones del Consejo para consejeros no ejecutivos asciende a un total de 196.000 euros para el percentil 75 (100.000 euros de remuneración fija, 36.000 euros de dietas, y 60.000 euros de remuneración por pertenencia a Comisiones del Consejo). Por tanto, la retribución de los consejeros no ejecutivos de la Sociedad está en línea con los datos publicados por la CNMV para el ejercicio 2020, en el percentil 75.

Tres consejeros de Siemens Gamesa, dos que ostentan cargos dentro del Consejo de Administración de Siemens Energy AG y el tercero que ostenta un cargo en Siemens Energy Global GmbH & Co. KG, renunciaron al cobro de los importes anteriormente indicados y, por tanto, no reciben remuneración alguna.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

Por el desempeño de funciones ejecutivas en el seno de la Compañía, los consejeros ejecutivos perciben una remuneración fija anual en metálico. El importe de la retribución fija de los consejeros ejecutivos se establece por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, atendiendo al nivel de responsabilidad dentro de la organización, tratando que sea competitiva con respecto a otras entidades comparables, favoreciendo así la retención de profesionales clave y pudiendo ser revisada anualmente teniendo en cuenta las circunstancias económicas de cada ejercicio de la Sociedad.

Actualmente el Consejo de Administración cuenta únicamente con un consejero ejecutivo: el Consejero Delegado.

La remuneración fija anual en metálico del Consejero Delegado para el ejercicio 2022 ascenderá a 717.500 euros, esto es, el mismo importe que en el ejercicio 2021.

Asimismo, por el desempeño de funciones ejecutivas, la Sociedad le satisface el pago de la Seguridad Social y tiene reconocidos los beneficios previstos en el apartado A.1.5.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

La Política de Remuneraciones 2022-2024 contempla determinadas retribuciones en especie, que responden a los siguientes conceptos:

Para el Consejero Delegado

- i) Uso de un vehículo de la Compañía:

La Sociedad asigna el derecho de uso de un vehículo al Consejero Delegado, de acuerdo con la política seguida con ejecutivos del primer nivel.

- ii) Seguro de salud y accidentes:

El Consejero Delegado es beneficiario de un seguro de salud y accidentes.

iii) Aportaciones para complementos de pensiones mediante un seguro colectivo de vida:

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.). 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.

En caso de cese del Consejero Delegado con la Sociedad por causa diferente a las contingencias cubiertas, 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 Consejero Delegado en el ejercicio de sus funciones.

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 supondrá la pérdida del derecho a obtener el saldo acumulado existente en el sistema de ahorro a largo plazo.

Para el ejercicio 2022, la aportación anual ascenderá a un importe de 166.500 euros (mismo importe que en los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021). Este importe representa un 23,2% de la remuneración fija anual del Consejero Delegado. Dicho importe, tal y como se recogió en los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondientes a los ejercicios 2018, 2019 y 2020 estaría en el rango bajo de mercado para este puesto, según el último análisis de mercado encargado por la Sociedad a un consultor externo. No obstante, este importe estará sujeto a posibles actualizaciones en la medida en que las circunstancias del mercado así lo recomienden, por lo que 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.

iv) Prestaciones por adaptación y estancia en el país de acogida (España): el Consejero Delegado tiene derecho a determinadas prestaciones concedidas en concepto de adaptación y estancia en España (formación en lengua española y un número de viajes familiares hasta finales del ejercicio 2022).

Para todos los consejeros

i) Seguro de vida: 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.

Sin perjuicio de lo anterior, la Política de Remuneraciones 2022-2024 no prevé la posibilidad de incluir aportaciones a sistemas de previsión social en materia de pensiones para los consejeros no ejecutivos.

ii) Seguro de responsabilidad civil: si bien no se considera una retribución desde el punto de vista de la normativa tributaria (y, por tanto, no se reporta una cantidad específica por este concepto), todos los Consejeros se benefician de un seguro de cobertura de responsabilidad civil derivado del desempeño de sus funciones, en condiciones estándar de mercado y proporcionado por la propia Sociedad.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable .

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

El Consejero Delegado es el único consejero que cuenta con un componente variable en su sistema de remuneración.

Tal y como se ha mencionado en el apartado A.1.2 anterior, el sistema de retribución variable del Consejero Delegado incluye actualmente dos componentes variables, vinculados a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con el interés social de Siemens Gamesa.

La fijación de estos objetivos para cada ejercicio y la evaluación de su grado de consecución, una vez finalizado el mismo, corresponden al Consejo de Administración, a propuesta de la CNR.

Los criterios y objetivos concretos fijados para el año 2022 que se tienen en cuenta para la determinación de la retribución variable anual y a largo plazo son los siguientes:

Remuneración variable anual (RVA):

La retribución variable anual del Consejero Delegado representa un porcentaje de su retribución fija anual, calculado en base a la consecución de una combinación de objetivos cuantitativos y cualitativos predeterminados y cuantificables, y se abona íntegramente en efectivo.

Dicha retribución se determina conforme a una escala de cumplimiento que tiene como base de cálculo el 100% de la retribución fija anual (en caso de cumplirse el 100% de los objetivos preestablecidos), pudiendo llegar a un importe máximo del 200% (en caso de desempeño extraordinario y sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos). Asimismo, se incluye un umbral por debajo del cual no se abona incentivo alguno. El nivel máximo del objetivo de la AVR para el ejercicio 2022 permanece, por tanto, en el 200% (mismo nivel que en el ejercicio 2021), en un supuesto de cumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos.

Los parámetros utilizados por Siemens Gamesa para el cálculo de la retribución variable anual están basados en indicadores cuantitativos financieros, al igual que los utilizados con mayor frecuencia por las entidades cotizadas, de acuerdo con el Informe de la CNMV anteriormente referido, así como en un indicador no financiero, en cumplimiento de la Recomendación 58 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

La CNR, al inicio de cada ejercicio, revisará las condiciones del sistema de retribución variable del Consejero Delegado y, en concreto, 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 será posteriormente sometida a la aprobación del Consejo de Administración.

El grado de consecución se determina con base en indicadores de cumplimiento de objetivos de negocio y financieros de la Sociedad y del Grupo, y en indicadores individuales del Consejero Delegado.

A los efectos de calcular la AVR para el ejercicio 2022, el Consejo de Administración ha fijado, a propuesta de la CNR, los siguientes indicadores de desempeño, ponderaciones y umbrales mínimos de cumplimiento para cada uno de ellos:

- Un **70%** de la AVR total se calculará sobre la base de los Indicadores Financieros y No Financieros del Grupo, medidos a nivel de Grupo, que se detallan más adelante; y
- El restante **30%** de la AVR se calculará en base a indicadores individuales del Consejero Delegado, que serán evaluados por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, que tendrá en cuenta sus distintas responsabilidades. Los indicadores están relacionados, entre otros, con el desarrollo de la plataforma de aerogeneradores, la competitividad del producto y objetivos ESG.

Indicadores Financieros y No Financieros del Grupo (70% de la RVA)

A los efectos de calcular el coeficiente de pago obtenido para cada grado de consecución del objetivo, se determina una escala de desempeño para cada métrica que tiene en cuenta el cumplimiento presupuestario en el caso de los indicadores financieros, y que incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se paga ningún incentivo. En el caso de alcanzar el 100% de cumplimiento del objetivo fijado, se pagará la RVA *target* y, en el caso de cumplimiento máximo de los objetivos, se pagará la RVA máxima (200% de la remuneración fija). A continuación, se proporciona información con mayor detalle sobre las escalas para alcanzar cada uno de los objetivos y cómo se alcanza el máximo estipulado:

Política de remuneraciones de la sociedad
para el ejercicio en curso

Indicador de Desempeño	Tipo de Indicador	Peso	Nivel de Pago % Target			Periodo de Medición
			Mínimo	Target	Máximo	
EBIT antes de PPA y costes I&R	Financiero	50%	73%	100%	126%	2 Años (ejercicios 2021 y 2022)
Flujo de caja libre (antes de intereses e impuestos)	Financiero	20%	-10.000%	100%	10.000%	1 Año
Entrada de pedidos	Financiero	20%	84,17%	100%	115,83%	1 Año
Tasa Total de Lesiones Registradas	No Financiero	10%	120%	100%	80%	1 Año

- Los **Indicadores Financieros** están alineados con las métricas de gestión más relevantes del Grupo:
 - EBIT antes de PPA y costes de integración y reestructuración (I&R): EBIT excluyendo costes de integración y reestructuración y el impacto en la amortización del valor razonable de los intangibles a partir de la asignación del precio de compra (PPA). El EBIT antes de PPA se calculará durante un período de **dos ejercicios** (2021 y 2022) y, por lo tanto, el objetivo es la suma del EBIT antes de PPA e I&R del ejercicio 2021 y 2022.
 - Flujo de caja libre (antes de intereses e impuestos)
 - Entrada de pedidos.
- El **Indicador No Financiero** se refiere a una de las prioridades más importantes del Grupo, como es la Salud y Seguridad, calculada en base al índice Tasa Total de Lesiones Registradas, que describe el número de lesiones registrables por cada 1.000.000 horas durante el ejercicio 2022. Al tratarse de un ratio de tasa de lesiones, su ponderación será mayor cuando la Tasa Total de Lesiones Registradas esté por debajo del objetivo y menor cuando esté por encima de dicho objetivo (es decir, si la Tasa Total de Lesiones Registradas está 120% por encima del objetivo, no se aplicará ningún incentivo para este indicador).

Indicadores individuales (30% de la RVA)

Los indicadores individuales del Consejero Delegado están relacionados con los hitos críticos de negocio relativos al desarrollo y competitividad de producto y al progreso en los planes sostenibilidad, todos ellos críticos para lograr el éxito a largo plazo.

El pago de la RVA se realiza a ejercicio vencido, por lo que la AVR del ejercicio 2022 se abonará en el ejercicio 2023, neta de impuestos. La parte correspondiente al indicador de rendimiento EBIT pre PPA y costes I&R (es decir, el 35% de la AVR), que se medirá durante los ejercicios 2021 y 2022, siendo pagado (neto de impuestos), en su caso, en el ejercicio 2023.

En relación con los criterios y factores que Siemens Gamesa aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable, a partir del cuarto trimestre de cada ejercicio el departamento de Recursos Humanos, en concreto su área de Compensación y Beneficios, en relación con los Indicadores Financieros y No Financieros del Grupo, y la Oficina del Consejero Delegado en relación con los Indicadores individuales, son las encargadas de recabar la información necesaria de las áreas o funciones de negocio pertinentes, al objeto de elaborar una propuesta cumplimientos de cada uno de dichos indicadores, que será validada por la función de Auditoría Interna, previa a la evaluación y aprobación final que llevará a cabo el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, en la misma sesión en la que formulen los estados financieros anuales.

Remuneración variable a largo plazo:

La Sociedad cuenta también con dos Planes de Incentivos (Planes ILP) vigentes actualmente y vinculados a la consecución de objetivos estratégicos a largo plazo con la finalidad de retener al Consejero Delegado y de incentivar su motivación maximizando de esta forma el valor de Siemens Gamesa de forma sostenida en el tiempo.

El primero, el **Plan ILP 2018-2020**, fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada con fecha 23 de marzo de 2018 para el periodo comprendido entre los ejercicios 2018 y 2020, y modificado en la Junta General de Accionistas celebrada con fecha 27 de marzo de 2019 para los Ciclos FY2019 y FY2020.

El segundo, el **Plan ILP 2021-2023**, fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 17 de marzo de 2021 para el periodo comprendido entre los ejercicios 2021-2023

Las características generales de ambos Planes ILP son las siguientes:

- Beneficiarios: comprenden al Consejero Delegado, Altos Directivos, determinados Directivos y empleados del Grupo Siemens Gamesa, estando dirigido a un máximo de 300 beneficiarios. De acuerdo con la Política de la Sociedad, ningún otro miembro del Consejo de Administración es beneficiario de los Planes ILP.
- Duración, fechas y plazos: los Planes ILP tienen una duración de cinco años, dividiéndose en tres Ciclos independientes, con un periodo de medición de tres años cada Ciclo (en el cual se determinará el grado de consecución de los requisitos y de los objetivos establecidos para la entrega de las acciones):

Plan ILP 2018-2020:

- 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.

Plan ILP 2021-2023:

- 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.

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 ejercicio para determinar el grado de consecución de los objetivos de cada Ciclo (“Fecha de Entrega”).

El Plan ILP 2018-2020 finalizará en la Fecha de Entrega correspondiente al Ciclo FY2020 (i.e. tras la formulación de cuentas del ejercicio 2022) y el Plan ILP 2021-2023 finalizará en la Fecha de Entrega correspondiente al Ciclo FY2023 (i.e. tras la formulación de cuentas del ejercicio 2025).

- Requisito de permanencia: es requisito general para el cobro del incentivo el mantenimiento de una relación activa con el Grupo Siemens Gamesa en las respectivas Fechas de Entrega de cada Ciclo, sin perjuicio de que el Reglamento de cada Plan regule los casos específicos de interrupciones parciales de la prestación de servicios y los casos de extinción de relaciones laborales para “good leavers”.
- Asignación de Stock Awards: en relación con cada Ciclo de los Planes ILP, la Sociedad asignará una determinada cuantía a cada beneficiario 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 a cada beneficiario en función del grado de consecución de los objetivos establecidos para cada Ciclo de los respectivos Planes ILP.

En línea con lo anterior, en el apartado C.1.a.ii) de este Informe, se recoge el desglose individualizado de los Stock Awards concedidos al Consejero Delegado en el Ciclo FY2021, que darán derecho, en su caso, a la entrega de un número de acciones una vez transcurridos los tres años del periodo de medición de objetivos.

- Objetivos, ponderaciones y grados de cumplimiento para el **Ciclo FY2018**:
 - Ratio Beneficio por acción (“BPA”), con una ponderación del 45%.
 - Ratio de Rentabilidad Total para el Accionista (“RTA”) Relativa de Siemens Gamesa en comparación con la RTA de las compañías que forman el grupo de comparación, con una ponderación del 45%.

Política de remuneraciones de la sociedad
para el ejercicio en curso

- Ratio Responsabilidad Social Corporativa (“RSC”), en función de la presencia de la Compañía en tres índices internacionales, con una ponderación del 10%.

Métricas	Grado de consecución							
	% de consecución	Pago	% de consecución	Pago	% de consecución (Target)	Pago	% de consecución	Pago (Máximo)
Ratio BPA	<80%	0%	80%	50%	100%	100%	>120%	150%
Ratio RTA	<100%	0%	100%	50%	120%	100%	>140%	150%
RSC (presencia en 3 índices)	Presencia en 1 índice o no presencia	0%	Presencia en 2 índices	50%	Presencia en 3 índices	100%		

– Objetivos, ponderaciones y grados de cumplimiento para los **Ciclos FY2019 y FY2020**:

- Ratio RTA de Siemens Gamesa en comparación con el Índice ISE Clean Edge Global Wind Energy, con una ponderación del 40%.
- Ratio RTA de Siemens Gamesa en comparación con la RTA de la compañía Vestas Wind System A/S, con una ponderación del 40%.
- Responsabilidad Social Corporativa con una ponderación del 20%, que se calculará teniendo en cuenta los tres indicadores siguientes, que tendrán una ponderación equitativa:
 - 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*).

Métricas	Grado de consecución							
	% de consecución	Pago	% de consecución	Pago	% de consecución (Target)	Pago	% de consecución	Pago (Máximo)
Ratio RTA vs Índice	<=80%	0%	> 80% < 100%	> 0% < 100%	100%	100%	=>120%	200%
Ratio RTA vs Vestas	<90%	0%	90%	50%	100%	100%	=>120%	200%

Métricas	Grado de consecución											
	% de consecución	Pago	% de consecución	Pago	% de consecución	Pago	% de consecución (Target)	Pago	% de consecución	Pago	% de consecución	Pago (Máximo)
RSC (3 indicadores)	Sin mejora en ningún indicador	0%	Sin mejora en 2 indicadores y mejora o mejora continua en 1 indicador	33%	Mejora o mejora continua en 2 indicadores y sin mejora en 1 indicador	67%	Mejora en 2 indicadores y mejora o mejora continua en 1 indicador	100%	Mejora en 1 indicador y mejora continua en 2 indicadores	150%	Mejora continua en 3 indicadores	200%

- Objetivos, ponderaciones y grados de cumplimiento para los Ciclos FY2021, FY2022 y FY2023:
 - Ratio BPA con una ponderación del 20%.
 - Ratio RTA de Siemens Gamesa en comparación con la RTA de la compañía Vestas Wind System A/S, con una ponderación del 60%.
 - Objetivos ambientales, sociales y de gobernanza (“ESG”) con una ponderación del 20% para el Ciclo FY2021, que se calculará teniendo en cuenta los tres indicadores siguientes, que tendrán igualmente su respectiva ponderación establecida por el Consejo de Administración. Para los Ciclos FY2022 y FY2023 las métricas ESG y la suma de la ponderación de las mismas se fijará por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la CNR, sin que dicha suma (DJSI, NPS y EE para el Ciclo FY2021) pueda superar el 30%:
 - Sostenibilidad-Dow Jones Sustainability Index (“DJSI”), ligada a la evaluación del desempeño mediante el sistema de Evaluación de la Sostenibilidad Corporativa SAM de S&P Global.
 - Valoración de la satisfacción de los clientes (*Net Promoter Score*, “NPS”).
 - Compromiso de los empleados (*Employee Engagement*, “EE”).

Métricas	Grado de consecución					
	% de consecución	Pago	% de consecución (Target)	Pago	% de consecución	Pago (Máximo)
Ratio BPA	<67%	0%	100%	100%	>133%	200%
Ratio RTA vs Vestas	<80%	0%	100%	100%	>120%	200%
ESG (3 indicadores)	El Consejo de Administración determinará el nivel mínimo por debajo del cual no se abonará incentivo asociado a estas métricas, así como el nivel máximo a partir del cual el incentivo puede alcanzar el 200% del incentivo vinculado a las mismas.					

- Importe máximo: la Junta General de Accionistas del ejercicio 2019 amplió el número máximo de Acciones destinadas al Plan ILP 2018-2020, destinándose finalmente un número máximo de 7.560.000 acciones, que representan un 1,1% del capital social de Siemens Gamesa. En relación con el Plan ILP 2021-2023, el número máximo de Acciones destinadas al mismo es de 3.938.224 Acciones, que representan un 0,58% del capital social de Siemens Gamesa.

El número de Stock Awards concedidos al Consejero Delegado, Sr. Nauen, es de 28.856 para el Ciclo FY2018 (las acciones correspondientes a dichos Stock Awards han sido ya entregadas como se indica más adelante), 67.380 para el Ciclo FY2019 (durante los ciclos FY2018 y FY2019, el Consejero Delegado ostentó el cargo de CEO de la Unidad de Negocio Offshore), 79.164 para el Ciclo FY2020 (de las que 47.126 corresponden a su periodo como CEO de la Unidad de Negocio Offshore y 32.038 a su periodo como Consejero Delegado del grupo), y 41.438 para el Ciclo FY2021. Estas cifras solo reflejan el número máximo de acciones potencialmente entregables al Consejero Delegado, en el caso de cumplimiento máximo de todos los objetivos preestablecidos para dichos Ciclos, sin que ello suponga en modo alguno que se van a entregar todas o parte de las mismas. El número de acciones que, en su caso, finalmente se entreguen se calculará en función del grado de cumplimiento real de los objetivos a los que queda sujeta la entrega. Con fecha 26 de enero de 2021, y tal y como fue comunicado a la CNMV, se entregaron, tras la aplicación de las correspondientes retenciones fiscales, 12.895 acciones al Consejero Delegado correspondientes al Ciclo FY2018 del Plan ILP 2018-2020; a la fecha del presente Informe, no se ha entregado aún ninguna acción al Consejero Delegado en virtud del resto de los Ciclos de los Planes ILP.

- Cláusulas *malus* y *clawback*: los Planes ILP contemplan la correspondiente cláusula *malus*, que será aplicable tanto durante la duración de cada uno de los Ciclos de los Planes ILP, como en el periodo de tiempo transcurrido desde la finalización de cada Ciclo hasta la entrega efectiva de las acciones, y la cláusula *clawback*, que será aplicable durante los tres años siguientes a cada una de las Fechas de Entrega de los Planes ILP. Estas cláusulas podrán hacer que las acciones a entregar sean objeto de reducción, cancelación, suspensión o de devolución en determinadas circunstancias, de acuerdo con lo que en cada momento determine el Consejo de Administración según las estipulaciones de cada uno de los Planes ILP.

- Régimen de disponibilidad: según los términos aplicables a cada uno de los Planes ILP, el Consejero Delegado y la Alta Dirección que son beneficiarios deben mantener las acciones netas efectivamente percibidas al amparo de cada Ciclo de los Planes ILP hasta alcanzar, mientras presten servicios en el Grupo, un número de acciones que equivalgan a:
 - En el caso del Consejero Delegado, dos veces y media (2,5) su retribución fija anual (dos veces su retribución fija anual para las acciones correspondientes al Ciclo FY2018 del Plan ILP 2018-2020).
 - En el caso de los Altos Directivos, una vez y media (1,5) su retribución fija anual (una vez su retribución fija anual para las acciones correspondientes al Ciclo FY2018 del Plan ILP 2018-2020).

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

La Política de Remuneraciones 2022-2024 prevé que el Consejero Delegado pueda ser beneficiario de aportaciones a sistemas de previsión social en materia de Seguridad Social, pensiones o pagos de primas de seguro de vida y capitalización.

De acuerdo con lo previsto en el apartado A.1.5 de este Informe, el Consejero Delegado tiene reconocido el derecho a recibir aportaciones para complementos de pensiones mediante un seguro colectivo de vida. Las aportaciones realizadas a este sistema durante el ejercicio 2021 se detallan en el apartado B.9 del presente Informe.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

La Política de Remuneraciones 2022-2024 no prevé indemnizaciones para los consejeros no ejecutivos en caso de terminación de sus funciones como consejero.

El contrato del Consejero Delegado prevé el pago de las indemnizaciones que se explican a continuación y en el apartado A.1.9 siguiente.

El contrato del Consejero Delegado establece, para determinados casos, el pago de contraprestaciones por: (i) el cumplimiento del pacto de no competencia post-contractual; (ii) el incumplimiento del deber de preaviso; (iii) la extinción de la relación contractual con la Sociedad por decisión de ésta, siempre y cuando no se deba a 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; y (iv) la extinción del contrato por decisión del Consejero Delegado basada en el incumplimiento grave y culpable de la Sociedad.

Se ofrece mayor detalle sobre estos pactos y contraprestaciones en el apartado A.1.9 siguiente, correspondiente a las condiciones del contrato del Consejero Delegado.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

De acuerdo con la LSC y con la normativa interna de la Sociedad, corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, aprobar las condiciones esenciales de los contratos de los consejeros ejecutivos (incluidas las eventuales compensaciones o indemnizaciones para el supuesto de separación) por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

El contrato que regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del Consejero Delegado es de naturaleza mercantil.

A continuación, y de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 249 y 529 octodecimos de la LSC, se exponen los términos y condiciones esenciales del contrato del Consejero Delegado, que son los que acostumbran a incluirse en este tipo de contratos atendiendo a las prácticas habituales del mercado en esta materia, con la finalidad de salvaguardar los legítimos intereses de la Sociedad:

- a) Duración: el contrato es de duración indefinida.
- b) Exclusividad: se establece un régimen de exclusividad en la relación profesional, salvo autorización expresa del Consejo de Administración tras valorar los casos excepcionales.
- c) Plazo de preaviso: tanto en caso de cese por voluntad del Consejero Delegado, como por voluntad de la Sociedad, la parte que desee terminar la relación contractual debe comunicarlo a la otra con tres 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.
- d) Indemnizaciones: en caso de extinción de la relación contractual por voluntad de la Sociedad, la indemnización será equivalente a una 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 Delegado en el ejercicio de sus funciones, que produzca daños o perjuicios a la Sociedad.

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 incumplimiento grave y culpable de la Sociedad (y dicho incumplimiento sea declarado en sentencia firme por un Tribunal competente), 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.

- e) No competencia post-contractual: el pacto de no competencia post-contractual supone que, una vez extinguido el contrato, y durante un plazo de un año tras la finalización del mismo, 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 con un importe equivalente a una 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 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.

- f) Deber de confidencialidad: el contrato del Consejero Delegado de Siemens Gamesa incluye la obligación de confidencialidad derivada del deber de lealtad establecido por la LSC, y se extiende aun cuando el consejero haya cesado en su cargo.

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Los consejeros de Siemens Gamesa no han devengado remuneración suplementaria alguna por servicios prestados durante el ejercicio 2021 y no se prevé remuneración complementaria semejante para el ejercicio 2022.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

La Política de Remuneraciones 2022-2024 no prevé la concesión de créditos, anticipos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor de los miembros no ejecutivos del Consejo de Administración.

Los consejeros ejecutivos no han devengado remuneración alguna por este concepto durante el ejercicio 2021.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No se prevé, para el ejercicio 2022 en curso, remuneración suplementaria alguna a ser satisfecha por la Compañía o por parte de otras entidades del Grupo a cualquiera de los miembros que formen parte del Consejo de Administración durante el ejercicio 2022.

A.2 Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- a) Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- b) Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- c) Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

La Junta General de Accionistas de Siemens Gamesa celebrada el 17 de marzo de 2021 aprobó una "Política de remuneraciones de los consejeros de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. 2022-2024" la cual es de aplicación a los ejercicios que finalicen en septiembre de 2022, septiembre de 2023, y septiembre de 2024.

A.3 Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/corporate-policies/corp-governance-policies/20210317-sgre_poltica-de-remuneraciones-2022-2024--esp-def.pdf?la=es-es&hash=588F7BE4515E33E280BDC8FB8626A5E5D91A297C

A.4 Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

La votación, con carácter consultivo, del Informe Anual de Remuneraciones del ejercicio 2020 contó con el voto favorable del 96,99% de los votos emitidos en la Junta General de Accionistas celebrada el 17 de marzo de 2021, en los términos que se recogen en el apartado B.4.

Por lo que respecta a la aprobación de la nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024, la propuesta del Consejo de Administración fue sometida a votación vinculante y recibió el voto favorable del 97,75% de los votos emitidos en la citada Junta General de Accionistas.

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.1.1 Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

La Política de Remuneraciones aplicada durante el ejercicio 2021 ha sido la “Política de Remuneraciones de los Consejeros de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. 2019-2021”, aprobada por la Junta General de Accionistas de 27 de marzo de 2019, y modificada por la Junta General de Accionistas de 22 de julio de 2020, la cual ha resultado de aplicación durante los ejercicios que finalizaron en septiembre de 2019, septiembre de 2020 y septiembre de 2021 (la “Política 2019-2021” o la “Política de Remuneraciones 2019-2021”). En concreto, el proceso que se ha seguido para aplicar la Política de Remuneraciones 2019-2021 en el ejercicio 2021 y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del Informe es el siguiente:

1. Consejeros ejecutivos: de acuerdo con sus respectivos contratos y con la Política de Remuneraciones 2019-2021, el Consejero Delegado ha devengado en el ejercicio 2021 las retribuciones que se detallan en el apartado B.6 de este Informe.

2. Consejeros en su condición de tales (no ejecutivos): se detallan las retribuciones individuales de los consejeros no ejecutivos en el apartado B.5.

A continuación, se detallan las actuaciones, asuntos y decisiones más relevantes adoptadas por la CNR y el Consejo de Administración durante el ejercicio 2021 de acuerdo con las facultades descritas en el subapartado 3 del apartado A.1.1:

Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

- En relación con la retribución variable anual del Consejero Delegado: (i) la CNR propuso la retribución variable anual del ejercicio 2020 (en base al grado de cumplimiento individual de los objetivos anuales de desempeño y las ponderaciones previamente establecidas por el Consejo de Administración); y (ii) la CNR propuso los criterios para la retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2021, estableciendo los objetivos, la ponderación de las métricas, así como la escala a aplicar al cumplimiento de cada una de ellas. Todo ello fue aprobado por el Consejo de Administración.
- Asimismo, la CNR, en cumplimiento de las funciones previstas en su Reglamento, de revisión periódica de la Política de Remuneraciones para verificar su coherencia con la situación y estrategia de corto, medio y largo plazo de la Compañía, propuso al Consejo de Administración una nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros para el periodo 2022-2024 que el Consejo de Administración propuso, a su vez, a la aprobación de los accionistas en la Junta General de Accionistas 2021.
- La CNR realizó el análisis y el informe favorable del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2020, que fue posteriormente aprobado por el Consejo de Administración.
- La CNR, con el apoyo de la firma de abogados Garrigues, preparó y sometió a votación de la Junta General de Accionistas, la propuesta de un Incentivo a Largo Plazo para el periodo entre los ejercicios 2021 y 2023, el cual fue finalmente aprobado por la Junta General de Accionistas el 17 de marzo de 2021.

Para adoptar las decisiones anteriormente mencionadas, la CNR se ha reunido durante el ejercicio 2021 en ocho ocasiones.

Durante el ejercicio 2021, Garrigues ha prestado asesoramiento externo a la Sociedad en relación con (i) la elaboración de la nueva Política de Remuneraciones 2022-2024 aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 17 de marzo de 2021, (ii) el Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo comprendido entre los ejercicios 2021 y 2023, el cual fue aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el 17 de marzo de 2021; y (iii) asesoramiento relacionado con los contratos del Consejero Delegado y de ciertos Altos Directivos. Por otro lado, la Compañía ha considerado informes del asesor en materia retributiva, Willis Tower Watson, sobre el análisis del benchmarking externo con industrias comparables de la retribución total del Consejero Delegado y de los Altos Directivos.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se haya producido durante el ejercicio.

No se han producido desviaciones del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones durante el ejercicio 2021.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

No se han aplicado excepciones temporales a la política de remuneraciones durante el ejercicio 2021.

Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

De acuerdo a la Política de Remuneraciones 2019-2021, Siemens Gamesa aplica las siguientes prácticas de cara a reducir la exposición a riesgos excesivos:

- Difiere la percepción de una parte relevante de la retribución del Consejero Delegado.
- Entrega en acciones de la Sociedad una parte relevante de la remuneración del Consejero Delegado.
- Establece cláusulas *malus* y *clawback* aplicables a la retribución variable. De acuerdo a la normativa aplicable, la CNR tiene la competencia para proponer al Consejo de Administración la cancelación o la devolución del pago de la retribución variable del Consejero Delegado 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 en la normativa interna corporativa o de la legislación aplicable, que resulten posteriormente probados.
- Revisa periódicamente el alineamiento de la retribución total con la de empresas comparables.
- Vincula el pago de una parte relevante de la retribución a los resultados económico-financieros de la Sociedad.

Además, corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, evaluar el grado de consecución de los objetivos a los que se vincula la remuneración variable, previa validación de los mismos por la función de Auditoría Interna.

Por otro lado, las medidas para garantizar que la Política de Remuneraciones 2019-2021 atiende a los resultados a largo plazo de Siemens Gamesa son:

- La compensación total del Consejero Delegado se compone de diferentes elementos retributivos que consisten, fundamentalmente, en: (i) una retribución fija; (ii) una retribución variable anual; y (iii) una retribución variable a largo plazo.
- La retribución variable del Consejero Delegado tiene como fin fomentar su compromiso con la Sociedad y su plan estratégico, vinculando su retribución a la creación de valor para el accionista, así como al logro sostenible de los objetivos estratégicos, de forma que esté alineada con las mejores prácticas en materia de remuneraciones.

Además, no existen componentes variables garantizados en la medida en que, si las métricas no alcanzan un umbral mínimo de consecución, la AVR asociada a dicha métrica será cero.

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 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.

- Tanto el Plan ILP 2018-2020 como el Plan ILP 2021-2023 se inscriben en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a largo plazo y en la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad.
- Las acciones que, en su caso, se entreguen al Consejero Delegado, al amparo de los Planes ILP están sometidas a un periodo de mantenimiento, tal y como se describe en las secciones A.1.2 y A.1.6..

Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

B.3 Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

1. Cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

En cumplimiento con lo establecido en la Política de Remuneraciones 2019-2021, la remuneración devengada en el ejercicio 2021 por los consejeros ha sido la siguiente:

- Los consejeros no ejecutivos han percibido en el ejercicio 2021 los importes que se determinan en la Política de Remuneraciones 2019-2021 y que se detallan en el apartado B.5, tanto por su pertenencia al Consejo de Administración y a las diferentes Comisiones como, en su caso, por las dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de sus Comisiones.
- Adicionalmente, las primas satisfechas para la cobertura de prestaciones de fallecimiento e invalidez descritas en el apartado B.14 de este Informe han sido consideradas como remuneración en especie para todos los Consejeros.
- El importe total devengado por el conjunto de los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) en el ejercicio 2021, asciende a 1.692 miles de euros, cumpliendo con el límite máximo total anual de 3 millones de euros aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el día 8 de mayo de 2015, y contemplado en la Política de Remuneraciones 2019-2021.
- El Consejero Delegado ha devengado en 2021: (i) un componente fijo de 717,500 euros; (ii) los beneficios sociales detallados en el apartado B.6; (iii) un importe en metálico en relación con la retribución variable anual, detallado en el apartado B.7, que se abonará en el ejercicio 2022; (iv) las aportaciones para complementos de pensiones mediante un seguro colectivo de vida, conforme a lo dispuesto en el apartado B.9; y (v) los importes correspondientes a las primas satisfechas para la cobertura de prestaciones de fallecimiento e invalidez que se describen en el apartado B.14. Asimismo, la Sociedad le ha satisfecho el pago de la Seguridad Social por el desempeño de funciones ejecutivas.

Además, al Consejero Delegado se le han asignado durante el ejercicio 2021 una serie de Stock Awards en el marco del Ciclo FY2021 del Plan ILP 2021-2023, como se describe en la sección B.7 y se informa en la sección C.1.a).ii) del presente Informe, que representan la cantidad total de Stock Awards asignadas al Consejero Delegado.

La remuneración devengada y consolidada durante el ejercicio 2021 está alineada con el principio rector de la Misión, Visión y Valores del Grupo Siemens Gamesa el cual es el 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. Los valores de la cultura de Siemens Gamesa son: "orientación a resultados", "orientación al cliente", "innovación", "liderazgo eficaz", "actitud de responsabilidad" y "valorar a las personas". En este sentido, el objetivo último de la 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 Siemens Gamesa.

La política de remuneraciones constituye asimismo una herramienta que contribuye a proporcionar el ecosistema de liderazgo que necesita Siemens Gamesa 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 la política.

Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

2. Relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros

La Política de Remuneraciones 2019-2021 de Siemens Gamesa y su aplicación en el ejercicio 2021 han promovido una sólida gestión del riesgo durante el cumplimiento de los objetivos de negocio. Dicha política de remuneraciones aplicable al Consejo de Administración se basa, entre otros, en los principios de equilibrio, prudencia y alineamiento con los objetivos estratégicos de la Compañía.

Otro principio clave en la Política de Remuneraciones 2019-2021 de la Compañía aplicada, es el mantenimiento de un equilibrio razonable entre los diversos componentes de la remuneración fija (a corto plazo) y la remuneración variable (anual y a largo plazo), que refleje una asunción adecuada de riesgos combinada con la consecución de objetivos definidos vinculados a la creación de valor sostenible a largo plazo.

Durante el ejercicio 2021, la estructura de retribución del Consejero Delegado garantizó una combinación adecuada entre remuneración fija, remuneración variable anual y remuneración variable a largo plazo. La remuneración variable anual para el ejercicio 2021 utilizó cuatro parámetros de medición basados en indicadores cuantitativos financieros, de resultados, de negocio y de seguridad, y objetivos individuales asociados a la efectividad del liderazgo y al avance de LEAP, el programa de aceleración lanzado por Siemens Gamesa, con el objetivo de lograr el éxito a largo plazo basado en tres pilares, Innovación, Excelencia de Productividad y Operativa. Los objetivos específicos determinados para cada uno de estos parámetros fueron diseñados considerando el presupuesto 2021 de la Compañía y las perspectivas a largo plazo y, en este sentido, respaldan que los resultados y objetivos de la Compañía se cumplirán a medio y largo plazo.

Los sistemas de retribución variable a corto y largo plazo incorporan elementos que tienen en cuenta posibles variaciones en los resultados de la Sociedad, entre las que se encuentran:

- Escalas de consecución definidas para cada objetivo en base a los resultados alcanzados por la Sociedad. En consecuencia, cualquier variación en el rendimiento de la Sociedad, a corto o largo plazo, afectará al grado de consecución de los objetivos y de forma directa al importe de las remuneraciones variables que le puedan corresponder, en su caso, al Consejero Delegado. Además, por debajo de un grado mínimo de consecución de los objetivos, no se abonará incentivo alguno, por lo que la retribución variable no estaría en ningún caso garantizada. En el apartado A.1.6 se ofrece mayor detalle sobre los umbrales de consecución mínima de los objetivos establecidos por la Sociedad para los sistemas de retribución variable a corto y a largo plazo en vigor a fecha de elaboración del presente Informe.
- Únicamente cuando el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, haya evaluado el grado de consecución de los objetivos a los que se vincula la remuneración variable, previa validación de los mismos por la Auditoría Interna, se devengarán los sistemas de retribución variable anual o a largo plazo.
- Además, la retribución variable a largo plazo contempla la obligación para el Consejero Delegado de mantener la propiedad de un determinado número acciones que equivalgan a dos veces su retribución fija para el Ciclo FY2018 y dos veces y media su retribución fija para los Ciclos FY2019 y FY2020 del Plan ILP 2018-2020.
- Toda la remuneración de carácter variable del Consejero Delegado está sometida a cláusulas *malus* y *clawback*, que, en su caso, permitirían a la CNR, con sujeción a la normativa aplicable, proponer al Consejo de Administración la cancelación o la devolución de su pago.

Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

B.4 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	611.969.429	89,84
	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	17.228.713	2,82
Votos a favor	593.586.593	96,99
Votos en blanco	0	0
Abstenciones	1.154.123	0,19

B.5 Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados y consolidados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, su proporción relativa para cada consejero y cómo han variado respecto al año anterior:

El desglose de la retribución fija por los cargos y responsabilidades atribuidas a los consejeros en su condición de tales acordado por el Consejo de Administración para el ejercicio 2021 fue el siguiente:

- Presidente del Consejo de Administración: 250.000 euros, junto con las dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y, en su caso, de sus Comisiones.
- Vicepresidente del Consejo de Administración: 150.000 euros, junto con las dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y, en su caso, de sus Comisiones.
- Consejeros vocales no ejecutivos: 80.000 euros.
- Consejero Coordinador (actualmente no existe): 20.000 euros adicionales.
- Remuneración adicional por pertenencia a las diferentes Comisiones:

	Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas	Otras Comisiones del Consejo de Administración
Presidente	80.000 euros	60.000 euros
Miembro	60.000 euros	40.000 euros

Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

f) Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de sus Comisiones:

	Consejo de Administración	Comisiones del Consejo de Administración
Presidente	2.000 euros por sesión	3.800 euros por sesión
Miembro	2.000 euros por sesión	2.000 euros por sesión

Todos los importes se establecen para la asistencia personal y presencial o para la asistencia por videoconferencia del consejero. En caso de asistencia por medios de comunicación a distancia admitidos, distintos de la videoconferencia, la dieta correspondiente sería del 50% de los importes anteriores. En caso de que se confiera la representación, no se devengaría derecho a dieta.

Adicionalmente, los consejeros en su condición de tales tienen reconocidos, como componentes fijos de su remuneración, las retribuciones en especie previstas en la Política de Remuneraciones 2019-2021.

Los importes se devengan proporcionalmente al tiempo de ejercicio del cargo.

El importe de las retribuciones individuales devengadas en el ejercicio 2021 por los consejeros en su condición de tales, incluyendo el importe que perciben por la pertenencia a las Comisiones del Consejo de Administración y las dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y a sus Comisiones, ha sido el siguiente:

- D. Miguel Ángel López Borrego: una retribución fija de 250.000 euros en metálico por presidir el Consejo de Administración y la Comisión Ejecutiva Delegada, y 114.000 euros en concepto de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de la Comisión Ejecutiva Delegada.
- Dña. Gloria Hernández García: una retribución fija de 80.000 euros en metálico por su pertenencia al Consejo de Administración, una retribución fija de 60.000 euros en metálico por su pertenencia a la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas, y 90.000 euros en concepto de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas.
- D. Harald von Heynitz: una retribución fija de 80.000 euros en metálico por su pertenencia al Consejo de Administración, una retribución fija de 120.000 euros en metálico por presidir la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas y por su pertenencia a la CNR, y 152.800 euros en concepto de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas y de la CNR.
- D. Rudolf Krämmer: una retribución fija de 80.000 euros en metálico por su pertenencia al Consejo de Administración, una retribución fija de 160.000 euros en metálico por su pertenencia a la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas, por presidir la CNR y por su pertenencia a la Comisión Ejecutiva Delegada, y 160.400 euros en concepto de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas, de la CNR y de la Comisión Ejecutiva Delegada.
- D. Klaus Rosenfeld: una retribución fija de 80.000 euros en metálico por su pertenencia al Consejo de Administración, una retribución fija de 40.000 euros en metálico por su pertenencia a la CNR y 36.000 euros en concepto de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de la CNR.
- Dña. Mariel von Schumann: una retribución fija de 80.000 euros en metálico por su pertenencia al Consejo de Administración, una retribución fija de 40.000 euros en metálico por su pertenencia a la CNR y 54.000 euros en concepto de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de la CNR.

Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

La proporción relativa de los componentes fijos considerados a estos efectos como la remuneración fija por pertenencia al Consejo de Administración y a sus Comisiones, ha sido, para cada uno de los consejeros en su condición de tales, la siguiente:

- D. Miguel Angel López Borrego: 68%
- Doña Gloria Hernández García: 60%
- Don Harald von Heynitz: 56%
- Don Rudolf Krämmer: 60%
- Don Klaus Rosenfeld: 76%
- Doña Mariel von Schumann: 68%

Por último, cabe destacar que tres consejeros de Siemens Gamesa (D. Tim Oliver Holt, Dña. Maria Ferraro y D. Tim Dawidowsky), quienes ostentan cargos en Siemens Energy AG o en Siemens Energy Global GmbH & Co. KG, han renunciado al cobro de los importes anteriormente indicados y, por tanto, no reciben remuneración alguna.

De acuerdo con todo lo anterior, el importe total devengado por todos los consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2021 asciende a 1.692.272,76 euros, lo que supone un descenso de 189 miles de euros respecto al importe total percibido por todos los consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2020.

B.6 Explique cómo se han determinado los sueldos devengados y consolidados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

El Consejero Delegado ha sido el único consejero ejecutivo durante el ejercicio 2021 y devengó en el mismo las siguientes retribuciones fijas:

- La remuneración fija anual del Consejero Delegado actual (D. Andreas Nauen) durante el ejercicio 2021 ha ascendido a un importe de 717.500 euros en metálico.
- Por el desempeño de funciones ejecutivas como consejero, la Sociedad ha satisfecho el pago de la Seguridad Social que ha ascendido a 12.820 euros en el ejercicio 2021.
- El Consejero Delegado ha tenido reconocidos en el ejercicio 2021 como beneficios sociales: el derecho de uso de un vehículo de empresa y el pago de las primas del seguro médico de salud y del seguro de vida, y el coste de alquiler de vivienda. Por los conceptos anteriores, en el ejercicio 2021, se han imputado al Consejero Delegado un total de 98.423,09 euros.

El importe total devengado por el Consejero Delegado en el ejercicio 2021 por los conceptos anteriores asciende a 828.743,09 euros. Esta cifra no puede compararse con el importe del ejercicio anterior, ya que el Consejero Delegado fue nombrado con fecha 17 de junio de 2020.

Adicionalmente, la Sociedad ha realizado durante el ejercicio 2021 aportaciones para complementos de pensiones mediante un seguro colectivo de vida, que ha ascendido en el ejercicio 2021 a 166.500 euros para el Consejero Delegado. El importe de las aportaciones a las pensiones es el mismo que en los ejercicios 2018, 2019 y 2020.

Por otro lado, como complemento a la información suministrada en el apartado C.1.a).i), se indica que el importe atribuido al Consejero Delegado en la columna "Sueldo" incluye (i) su remuneración fija anual (717.500 euros); y (ii) el importe correspondiente al pago de la Seguridad Social (12.820 euros).

Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

B.7 Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados y consolidados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos establecidos de devengo, de consolidación o de aplazamiento del pago de importes consolidados que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos

Tal y como establece la Política de Remuneraciones 2019-2021, únicamente el Consejero Delegado fue partícipe de sistemas de retribución variable durante el ejercicio 2021.

El sistema de retribución variable del Consejero Delegado incluye dos componentes variables:

(i) Retribución variable anual:

La retribución variable anual se vincula a la consecución de una combinación de objetivos cuantitativos y cualitativos.

Con la finalidad de determinar el importe a percibir por la retribución variable anual, se establece una escala de consecución de cada objetivo en la que se incluye un nivel de cumplimiento mínimo de objetivos por debajo del cual no se abona incentivo alguno.

La retribución variable target anual del Consejero Delegado, para un nivel de consecución del 100% de los objetivos establecidos para el ejercicio 2021, asciende a una anualidad de su retribución fija. No obstante, el Consejero Delegado podría llegar a percibir dos anualidades de su retribución fija en caso de desempeño extraordinario y sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos.

Los objetivos que se han tenido en cuenta para determinar la retribución variable anual del Consejero Delegado y el grado de consecución en el ejercicio 2021 han sido los siguientes:

- EBIT antes de PPA, I&R, con una ponderación del 35%. El EBIT antes de PPA se calculará durante un período de dos ejercicios (2021 y 2022) y, por lo tanto, el objetivo a pagar es la suma del EBIT antes de PPA e I&R del ejercicio 2021 y 2022. En consecuencia el grado de consecución del objetivo no puede ser calculado hasta la finalización del ejercicio 2022 y será informado en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2022.
- Flujo de caja libre (antes de intereses e impuestos) con una ponderación del 14%. Grado de consecución del objetivo 75%.

Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

- Entrada de pedidos, con una ponderación del 14%. Grado de consecución del objetivo 110%, alcanzando un grado total de consecución de este objetivo del 15,40% por sobrecumplimiento.
- Tasa total de lesiones registradas; con una ponderación del 7%. Grado de consecución del objetivo 0,00%.
- Indicadores individuales, relacionados con la efectividad del liderazgo y con el avance de LEAP, el programa de aceleración lanzado por Siemens Gamesa, con el objetivo de lograr el éxito a largo plazo basado en tres pilares, Innovación, Excelencia de Productividad y Operativa, con una ponderación del 30%. Grado de consecución del objetivo 27,91%.

Cabe destacar que ninguna de las métricas y objetivos anteriores ha sido modificada en modo alguno, a pesar de las circunstancias excepcionales de crisis creadas por la pandemia de covid-19.

Tras evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos anteriores, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, ha acordado un grado de consecución global de los objetivos de la retribución variable anual durante el ejercicio 2021 del 34,27%. Teniendo en cuenta el referido nivel de cumplimiento, el Consejero Delegado recibirá un importe de 245.887,25 euros. Dicho importe no ha sido pagado aún.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

(ii) Retribución variable a largo plazo:

Como consecuencia de su participación en el Plan ILP 2018-2020, el Consejero Delegado recibió, tras la aplicación de las correspondientes retenciones fiscales, con fecha 26 de enero de 2021, la cantidad de 12.895 acciones correspondientes al Ciclo FY2018, tal y como fue comunicado a la CNMV. Por el contrario, no se han entregado aún acciones al Consejero Delegado derivadas de su participación en el resto de ciclos de los Planes ILP.

El periodo de medición de los objetivos correspondientes al Ciclo FY2019 finalizó el 30 de septiembre de 2021 pero la fecha de entrega, al igual que para todos los ciclos de los Planes ILP al final de su respectivo periodo de medición, es dentro de los sesenta (60) días naturales a partir de la fecha en la que el Consejo de Administración de la Sociedad formule las cuentas anuales del correspondiente ejercicio, con el fin de medir el grado de consecución de los objetivos del ciclo correspondiente. El periodo de medición de los objetivos del Ciclo FY2020, FY2021, 2022 y FY2023 no finalizarán hasta el 30 de septiembre de 2022, 30 de septiembre de 2023, 30 de septiembre de 2024 y 30 de septiembre de 2025, respectivamente.

En cualquier caso, la Junta General de Accionistas de la Sociedad acordó que el número total de acciones destinadas al Plan ILP 2018-2020 represente un máximo del 1,1% del capital social de Siemens Gamesa, y las destinadas al Plan ILP 2021-2023 represente un máximo de 0,58% del citado capital social, cumpliendo de este modo en ambos Planes ILP con las recomendaciones de buen gobierno (porcentaje inferior al 5%).

Para el Ciclo FY2019, tras el cierre del ejercicio 2021 el 30 de septiembre de 2021, el Consejo de Administración, en base al informe recibido de la CNR, ha verificado durante su sesión celebrada el 23 de noviembre de 2021 el grado de consecución de los objetivos del Plan ILP 2018-2020 para el citado Ciclo. Con base en los resultados de estos indicadores de desempeño plurianuales, y de acuerdo con las escalas de cumplimiento asociadas y sus respectivos objetivos y ponderaciones. El nivel de cumplimiento de los diferentes indicadores de desempeño plurianual ha sido el siguiente: (i) Ratio de Rentabilidad Total Relativa para el Accionista (RTA) de Siemens Gamesa en comparación con el Índice ISE Clean Edge Global Wind Energy, con una ponderación del 40%, 116% alcanzado, alcanzando un grado total de consecución de este objetivo del 72% por sobrecumplimiento.; (ii) Ratio de Rentabilidad Total Relativa para el Accionista (RTA) de Siemens Gamesa en comparación con la RTA de la compañía Vestas Wind System A/S, con una ponderación del 40%, 0,00% alcanzado, y (iii) Ratio Responsabilidad Social Corporativa ("RSC"), con una ponderación del 20%, 100% alcanzado; resultando en un cumplimiento total del 92%, lo que implica la entrega de 30.995 acciones al Consejero Delegado.

Estas acciones todavía no han sido entregadas. Serían entregadas, en su caso, dentro de los sesenta (60) días naturales contados a partir del 23 de noviembre de 2021, fecha en la que el Consejo de Administración de la Sociedad ha formulado los estados financieros correspondientes al ejercicio 2021, y con sujeción a las retenciones fiscales aplicables, a la cláusula de "clawback" y a la aplicación del resto de condiciones (seguir siendo empleado del grupo en la fecha de entrega, salvo en determinados casos de terminación de la relación (*good leaver*)).

Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

En virtud de la participación del Consejero Delegado en Ciclo FY2021 del Plan ILP 2021-2023, detallado en el apartado A.1.6, le han sido concedidos 41.438 stock awards. Esta cifra solo refleja el número máximo de acciones a percibir potencialmente por el Consejero Delegado en caso de cumplimiento máximo de todos los objetivos preestablecidos para dicho Ciclo, sin que ello suponga en modo alguno que se van a entregar todas o parte de las mismas. El número de acciones que, en su caso, finalmente se le entreguen se calculará en función del grado de cumplimiento efectivo de los objetivos a los que queda sujeto.

- B.8 Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.**

Durante el ejercicio 2021, no se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de componentes variables devengados.

- B.9 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.**

El Consejero Delegado tiene reconocido el derecho a recibir aportaciones para complementos de pensiones mediante un seguro colectivo de vida, que, durante el ejercicio 2021, ha ascendido a 166.500 euros, mismo importe que en ejercicios anteriores (sujeto en su caso a prorrateo en 2020, año en que fue nombrado Consejero Delegado con fecha 17 de junio de 2020).

Se trata de un plan de aportación definida que cubre contingencias de jubilación, incapacidad, fallecimiento, dependencia del partícipe y otras situaciones excepcionales de liquidez (desempleo de larga duración, enfermedad grave, etc.).

No obstante, en caso de cese del Consejero Delegado con la Sociedad por causa diferente a las contingencias cubiertas, 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 Consejero Delegado en el ejercicio de sus funciones.

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 supondrá la pérdida del derecho a obtener el saldo acumulado de las aportaciones a pensiones.

- B.10 Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.**

No se han devengado ni percibido por los consejeros ninguna indemnización o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado o de la terminación del contrato durante el ejercicio 2021.

Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

B.11 Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Asimismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado en el apartado A.1.

El único consejero ejecutivo de la Sociedad es, actualmente, el Consejero Delegado. Las condiciones principales de su contrato han sido descritas en la sección A.1.9 del presente Informe.

B.12 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada por los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Los consejeros no ejecutivos de Siemens Gamesa no han recibido remuneración suplementaria alguna en el ejercicio 2021.

B.13 Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No existen concesiones de anticipos, créditos o garantías por parte de la Sociedad a sus consejeros durante el ejercicio 2021.

B.14 Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

En el ejercicio 2021, la totalidad de los miembros del Consejo de Administración han recibido una remuneración en especie que se corresponde con el importe de las primas satisfechas para la cobertura de prestaciones de fallecimiento e invalidez. En el ejercicio 2021, el importe de las primas anuales ascendió a 17.424,28 euros.

Adicionalmente, en el ejercicio 2021, el Consejero Delegado ha tenido derecho al uso de vehículo de empresa y al pago de las primas del seguro médico de salud y de los costes de alquiler de vivienda (esto último hasta septiembre de 2021).

Como complemento a la información suministrada se señala que en el apartado C.1.a).i) en la columna de "Otros conceptos", se han incluido todos los anteriores importes.

Aunque no se considera retribución desde el punto de vista fiscal (y, por tanto, no se reporta ningún importe específico desde el ejercicio 2020 por este concepto), todos los consejeros se benefician de la cobertura de un seguro de responsabilidad civil derivado del desempeño de sus funciones, en condiciones estándar de mercado y proporcionado por la propia Sociedad.

Por último, el Consejero Delegado tiene reconocido el derecho a recibir aportaciones para complementos de pensiones mediante un seguro de vida, en los términos expuestos en el apartado B.9.

Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

B.15 Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Siemens Gamesa no ha realizado durante el ejercicio 2021 pago alguno a una tercera entidad en la cual puedan prestar servicios los consejeros, cuyo fin sea remunerar los servicios de éstos en la sociedad.

B.16 Explique y detalle los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de “otros conceptos” de la sección C.

No se ha devengado durante el ejercicio 2021 por parte de los consejeros ningún concepto retributivo adicional a los ya descritos en este Informe.

Detalle de las retribuciones individuales
correspondientes a cada uno
de los consejeros

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTE S A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio t
Miguel Ángel López Borrego	Dominical	Desde 01/10/2020 hasta 30/09/2021
Andreas Nauen	Ejecutivo	Desde 01/10/2020 hasta 30/09/2021
Tim Dawidowsky	Dominical	Desde 01/10/2020 hasta 30/09/2021
Maria Ferraro	Dominical	Desde 01/10/2020 hasta 30/09/2021
Gloria Hernández García	Independiente	Desde 01/10/2020 hasta 30/09/2021
Harald von Heynitz	Independiente	Desde 01/10/2020 hasta 30/09/2021
Tim Oliver Holt	Dominical	Desde 01/10/2020 hasta 30/09/2021
Rudolf Krämmer	Independiente	Desde 01/10/2020 hasta 30/09/2021
Klaus Rosenfeld	Independiente	Desde 01/10/2020 hasta 30/09/2021
Mariel von Schumann	Dominical	Desde 01/10/2020 hasta 30/09/2021

Detalle de las retribuciones individuales
correspondientes a cada uno
de los consejeros

C.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1
Miguel Ángel López Borrego	250	114	0	0	0	0	0	2	366	295
Andreas Nauen	0	0	0	731	246	0	0	98	1.075	360
Tim Dawidowsky	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maria Ferraro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gloria Hernández García	80	90	60	0	0	0	0	3	233	218
Harald von Heynitz	80	153	120	0	0	0	0	3	356	195
Tim Oliver Holt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rudolf Krämmer	80	160	160	0	0	0	0	4	404	315
Klaus Rosenfeld	80	36	40	0	0	0	0	2	158	156
Mariel von Schumann	80	54	40	0	0	0	0	1	175	170

Observaciones

En relación con el importe atribuido al Consejero Delegado, en la columna titulada "Sueldo", se incluye (i) su remuneración fija anual (717.500 euros); y (ii) el importe correspondiente al pago de la Seguridad Social (12.820 euros).

En la columna titulada "Otros conceptos" se ha incluido: (i) el importe de las primas de seguro de vida suscrito por la Compañía en beneficio de todos los consejeros retribuidos incluyendo al Consejero Delegado, ascendiendo el coste total a 17.424,28 euros; y (iii) la retribución en especie del Consejero Delegado por un importe total de 98.423,09 euros (incluyendo 2.351,52 euros relacionados con las primas de seguro de vida para el Consejero Delegado, que se incluyen en los citados 17.424,28 euros).

Detalle de las retribuciones individuales
correspondientes a cada uno
de los consejeros

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Plan de Incentivos a Largo Plazo para los ejercicios 2018 a 2020	Instrumentos financieros al principio del ejercicio t		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio t		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio t		
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Andreas Nauen	Ciclo FY2019	67.380	67.380	0	0	30.995	30.995	22,17	687	36.385	0	0
	Ciclo FY2020	79.164	79.164	0	0	0	0	0	0	0	79.164	79.164

Nombre	Plan de Incentivos a Largo Plazo para los ejercicios 2021 a 2023	Instrumentos financieros al principio del ejercicio t		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio t		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio t		
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Andreas Nauen	Ciclo FY2021	0	0	41.438	41.438	0	0	0	0	0	41.438	41.438

Observaciones

Respecto al Consejero Delegado el número de stock awards concedidos para cada uno de los dos Ciclos restantes del Plan ILP 2018-2020 y para el Ciclo FY2021 del Plan ILP 2021-2023, según se informa en el apartado A.1.2 del presente Informe, son: (i) 67.380 para el Ciclo FY2019 (durante el ciclo FY2019 el Sr. Nauen ocupó el cargo de CEO de la Unidad de Negocio Offshore); (ii) 79.164 para el Ciclo FY2020 (de las cuales 47.126 correspondientes a su período como CEO Offshore y 32.038 correspondientes a su período como Consejero Delegado del grupo) y (iii) 41.438 para el Ciclo FY2021.

El Consejo de Administración de la Sociedad ha aprobado, con fecha 23 de noviembre de 2021 (es decir, fuera del ejercicio 2021), un cumplimiento total del 92% de los objetivos del Ciclo FY2019 del Plan ILP 2018-2020 (ver apartado B.7 de este Informe), lo que se traducirá en la entrega de 30.995 acciones al Consejero Delegado. Estas acciones aún no han sido entregadas al Consejero Delegado ni al resto de beneficiarios. De acuerdo con el Reglamento del Plan ILP 2018-2020, deberán ser entregadas dentro de los sesenta (60) días naturales contados a partir del 23 de noviembre de 2021, fecha en la que el Consejo de Administración de la Sociedad ha formulado los estados financieros correspondientes al ejercicio 2021, y la entrega se encuentra sujeta a las retenciones fiscales aplicables, a la cláusula de "clawback" y a la aplicación del resto de condiciones (seguir siendo empleado del grupo en la fecha de entrega, salvo en determinados casos de terminación de la relación (*good leaver*)).

En ausencia del precio de la acción en la fecha de entrega, dado que las acciones del Ciclo FY2019 aún no han sido entregadas, para calcular su valor en efectivo, se ha tomado como referencia el precio promedio de cierre diario de las 20 sesiones de negociación anteriores a la fecha de finalización del Ciclo FY2019 (30 de septiembre de 2021) y las 20 sesiones de negociación posteriores a esa fecha. Este precio fue de 22,17 euros por acción. De acuerdo con el Reglamento del Plan, este es el criterio utilizado para medir el cumplimiento del objetivo de Ratios de Rentabilidad Total Relativa para el Accionista ("RTA") para el Ciclo FY2019.

La información incluida en este apartado C.1.a) ii) relativa a las acciones del Ciclo FY2019 a adjudicar al Consejero Delegado difiere de la Nota 19 del Informe Individual y de la Nota 30 del Informe Consolidado, que forman parte de las Cuentas Anuales del ejercicio 2021, ya que estas acciones aún no han sido entregadas a sus beneficiarios y, por lo tanto, no pueden considerarse como Remuneración recibida.

Detalle de las retribuciones individuales
correspondientes a cada uno
de los consejeros

La Nota 19 del Informe Individual y la Nota 30 del Informe Consolidado del ejercicio 2021 difieren asimismo de esta sección C.1.a) ii) ya que incluyen el valor de mercado a la fecha de entrega de las acciones del Ciclo FY2018 entregadas al CEO durante el ejercicio 2021 (35,74 euros por acción, ascendiendo a un total de 567 miles de euros) y esta información no se incluye en este Informe ya que dichas acciones ya estaban devengadas, aunque no entregadas, en el ejercicio 2020 y por tanto fueron incluidas en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2020 pero con un importe de 375 miles de euros, calculado en ese momento con un precio estimado por acción de 23,61 euros en base a los criterios utilizados para medir el cumplimiento del objetivo de TSR para el ciclo FY2018, ya que entonces no estaba disponible el precio de las acciones en la fecha de entrega. Por lo tanto, la diferencia entre ambas cifras (192 mil euros) se basa exclusivamente en el diferente precio de la acción utilizado para su cálculo.

El número de Stock Awards concedidos para el Ciclo FY2020 del Plan ILP 2018-2020 y para el Ciclo FY2021 del Plan ILP 2021-2023 indica el número potencial máximo de acciones a percibir por el Consejero Delegado, en caso de cumplimiento máximo de todos los objetivos preestablecidos para dichos Ciclos (200%). El número de acciones a entregar finalmente por los citados Ciclos FY2020 y FY2021 dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos de los Planes ILP.

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro									
Consejero 1									
Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)				
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio t		Ejercicio t-1		
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	
Andreas Nauen	0	0	167	48	0	215	0	48	

Detalle de las retribuciones individuales
correspondientes a cada uno
de los consejeros

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo (en miles de €)
Miguel Ángel López Borrego	Primas de seguros de vida	2
	Primas de seguros de vida	2
Andreas Nauen	Seguro de salud y accidentes	14
	Alquiler de vivienda	67
	Vehículo	15
Tim Dawidowsky	Primas de seguros de vida	0
Maria Ferraro	Primas de seguros de vida	0
Gloria Hernández García	Primas de seguros de vida	3
Harald von Heynitz	Primas de seguros de vida	3
Tim Oliver Holt	Primas de seguros de vida	0
Rudolf Krämmer	Primas de seguros de vida	4
Klaus Rosenfeld	Primas de seguros de vida	2
Mariel von Schumann	Primas de seguros de vida	1

Detalle de las retribuciones individuales correspondientes a cada uno de los consejeros

b) **Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:**

i) **Retribución devengada en metálico (en miles de €)**


Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1
Consejero 1										

ii) **Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados**

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio t		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio t		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio t	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos
Consejero 1	Plan 1										
	Plan 2										

iii) **Sistemas de ahorro a largo plazo**

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro							
	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio t		Ejercicio t-1	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados	Sistemas con derechos económicos consolidados	Sistemas con derechos económicos no consolidados
Consejero 1								



Detalle de las retribuciones individuales
correspondientes a cada uno
de los consejeros

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Consejero 1		

Detalle de las retribuciones individuales
correspondientes a cada uno
de los consejeros

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo						
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remune- ración por sistemas de ahorro	Remune- ración por otros conceptos	Total ejercicio t sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidado s	Remune- ración por sistemas de ahorro	Remune- ración por otros conceptos	Total ejercicio t grupo	Total ejercicio t sociedad + grupo
Miguel Ángel López Borrego	366	0	0	0	366	0	0	0	0	0	366
Andreas Nauen	1.075	687	167	0	1.929	0	0	0	0	0	1.929
Tim Dawidowsky	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maria Ferraro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gloria Hernández García	233	0	0	0	233	0	0	0	0	0	233
Harald von Heynitz	356	0	0	0	356	0	0	0	0	0	356
Tim Oliver Holt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rudolf Krämmer	404	0	0	0	404	0	0	0	0	0	404
Klaus Rosenfeld	158	0	0	0	158	0	0	0	0	0	158
Mariel von Schumann	175	0	0	0	175	0	0	0	0	0	175
Total:	2.767	687	167	0	3.621	0	0	0	0	0	3.621

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 23 de noviembre de 2021.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No

Nombre o denominación social del miembro del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe

Motivos (en contra, abstención, no asistencia)

Explique los motivos

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [30/09/2021]

CIF: [A-01011253]

Denominación Social:

[**SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A.**]

Domicilio social:

[PARQUE TECNOLÓGICO DE BIZKAIA, EDIF 222, ZAMUDIO (BIZKAIA)]

B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	611.969.429	89,84

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	17.228.713	2,82
Votos a favor	593.586.593	96,99
Abstenciones	1.154.123	0,19

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2021
Don MIGUEL ÁNGEL LÓPEZ BORREGO	Presidente Dominical	Desde 01/10/2020 hasta 30/09/2021
Don ANDREAS NAUEN	Consejero Delegado	Desde 01/10/2020 hasta 30/09/2021
Don TIM OLIVER HOLT	Vicepresidente Dominical	Desde 01/10/2020 hasta 30/09/2021
Doña MARIEL VON SCHUMANN	Consejero Dominical	Desde 01/10/2020 hasta 30/09/2021
Doña MARIA FERRARO	Consejero Dominical	Desde 01/10/2020 hasta 30/09/2021
Don TIM DAWIDOWSKY	Consejero Dominical	Desde 01/10/2020 hasta 30/09/2021
Doña GLORIA HERNÁNDEZ GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/10/2020 hasta 30/09/2021
Don RUDOLF KRÄMMER	Consejero Independiente	Desde 01/10/2020 hasta 30/09/2021
Don HARALD VON HEYNITZ	Consejero Independiente	Desde 01/10/2020 hasta 30/09/2021
Don KLAUS ROSENFELD	Consejero Independiente	Desde 01/10/2020 hasta 30/09/2021

C.1. Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don MIGUEL ÁNGEL LÓPEZ BORREGO	250	114						2	366	295

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Don ANDREAS NAUEN				731	246			98	1.075	360
Don TIM OLIVER HOLT										
Doña MARIEL VON SCHUMANN	80	54	40					1	175	170
Doña MARIA FERRARO										
Don TIM DAWIDOWSKY										
Doña GLORIA HERNÁNDEZ GARCÍA	80	90	60					3	233	218
Don RUDOLF KRÄMMER	80	160	160					4	404	315
Don HARALD VON HEYNITZ	80	153	120					3	356	195
Don KLAUS ROSENFELD	80	36	40					2	158	156

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ANDREAS NAUEN	Plan de Incentivos a Largo Plazo 2018-2020 (Ciclo FY2019)	67.380	67.380			30.995	30.995	22,17	687	36.385		
Don ANDREAS NAUEN	Plan de Incentivos a Largo Plazo 2018-2020 (Ciclo FY2020)	79.164	79.164					0,00			79.164	79.164

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ANDREAS NAUEN	Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023 (Ciclo FY2021)			41.438	41.438			0,00			41.438	41.438

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANDREAS NAUEN	167

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Don ANDREAS NAUEN			167	48			215	48

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MIGUEL ÁNGEL LÓPEZ BORREGO	Primas de seguros de vida	2
Don ANDREAS NAUEN	Primas de seguros de vida	2
Don ANDREAS NAUEN	Seguro de salud y accidentes	14
Don ANDREAS NAUEN	Alquiler de vivienda	67
Don ANDREAS NAUEN	Vehículo	15
Don TIM OLIVER HOLT	Primas de seguros de vida	
Doña MARIEL VON SCHUMANN	Primas de seguros de vida	1
Doña MARIA FERRARO	Primas de seguros de vida	
Don TIM DAWIDOWSKY	Primas de seguros de vida	
Doña GLORIA HERNÁNDEZ GARCÍA	Primas de seguros de vida	3
Don RUDOLF KRÄMMER	Primas de seguros de vida	4
Don HARALD VON HEYNITZ	Primas de seguros de vida	3
Don KLAUS ROSENFELD	Primas de seguros de vida	2

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2021	Total ejercicio 2020
Sin datos										

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2021		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2021		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2021	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2021 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2021 grupo	
Don MIGUEL ÁNGEL LÓPEZ BORREGO	366				366						366
Don ANDREAS NAUEN	1.075	687	167		1.929						1.929
Don TIM OLIVER HOLT											
Doña MARIEL VON SCHUMANN	175				175						175
Doña MARIA FERRARO											
Don TIM DAWIDOWSKY											
Doña GLORIA HERNÁNDEZ GARCÍA	233				233						233
Don RUDOLF KRÄMMER	404				404						404
Don HARALD VON HEYNITZ	356				356						356
Don KLAUS ROSENFELD	158				158						158
TOTAL	2.767	687	167		3.621						3.621

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[23/11/2021]

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

[] Si
[✓] No