

MODELO ANEXO I
INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS
CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31-12-2013

C.I.F. A01011253

Denominación Social:
GAMESA CORPORACIÓN TECNOLÓGICA, S.A.

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

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE
SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

A POLITICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el ejercicio de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (*mix retributivo*).

Explique la política de remuneraciones
<p>La política general de remuneraciones de los consejeros de GAMESA CORPORACIÓN TECNOLÓGICA, S.A. ("Gamesa" o la "Sociedad") viene determinada por la normativa interna y la Ley de Sociedades de Capital.</p> <p>La Junta General de Accionistas de 2013 de Gamesa modificó la regulación contenida en los Estatutos Sociales (artículo 46) con el objeto de establecer un sistema fijo de remuneración de los consejeros y detallar la forma de cuantificación de la retribución que les corresponde en cada ejercicio.</p> <p>Los principios básicos de dicha política son los siguientes:</p> <p><u>(i) Órganos competentes:</u></p> <p>Conforme a los Estatutos Sociales (artículo 40.2.e)) y al Reglamento del Consejo de Administración (artículo 5.4. (v).d)) de Gamesa, el Consejo de Administración aprueba el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros, así como, en el caso de los consejeros ejecutivos, la retribución por sus funciones ejecutivas, todo ello a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Conforme a lo previsto en la ley, la retribución consistente en la entrega de acciones, o de derechos de opción sobre las mismas que estén referenciados al valor de aquellas, requiere acuerdo de la Junta General de Accionistas.</p> <p><u>(ii) Límite cuantitativo:</u></p> <p>Los Estatutos Sociales (artículo 46.2) establecen que la Junta General de Accionistas fijará el importe máximo de las retribuciones que la Sociedad destinará al conjunto de sus consejeros en concepto de retribución anual fija y determinada –incluyendo en su caso aportaciones de sistemas de previsión social o pagos de primas de seguros de vida- y dietas por dedicación y asistencia (artículo 46.1 de los Estatutos Sociales), siendo el límite acordado por la Junta General de Accionistas de 2013 por los indicados conceptos (vigente en tanto no se modifique por la Junta General) el de dos (2) millones de euros brutos.</p>

De acuerdo al artículo 46.5 de los Estatutos Sociales, las retribuciones anteriores son compatibles con las retribuciones y compensaciones establecidas para los consejeros ejecutivos.

(iii) Principio de moderación y adecuación al cargo:

El Consejo de Administración ha de procurar que su retribución sea moderada en función de las exigencias del mercado y ésta no tiene que ser igual para todos los consejeros, determinándose para cada consejero en función de, entre otros criterios, la pertenencia o no a las comisiones, cargos desempeñados y dedicación del consejero a la administración y servicio de la Sociedad (artículo 46.3 de los Estatutos Sociales).

En consecuencia, la retribución de los consejeros se estructura de conformidad con los siguientes conceptos:

a) Retribución fija:

Los consejeros de Gamesa perciben una cantidad fija anual por razón de su pertenencia y cargo en el Consejo de Administración y Comisiones y, en su caso, al desempeño de funciones ejecutivas.

b) Dietas de asistencia:

Los consejeros de Gamesa perciben dietas de asistencia por cada una de las sesiones del Consejo de Administración y de las Comisiones a las que efectivamente asistan, con independencia del número de sesiones que se celebren. El presidente y consejero delegado, como excepción, no percibe dietas de asistencia.

c) Retribución variable:

La retribución variable solamente está reconocida al presidente y consejero delegado y ha de estar vinculada a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con el interés social. Dentro de la retribución variable cabe distinguir:

(i) Retribución variable anual:

Principalmente tiene como referente: (i) en cuanto a la base de cálculo, un porcentaje, entre el 50 y el 100 % del importe de la retribución fija, y (ii) en cuanto a su vinculación al desempeño y resultados, indicadores del cumplimiento de objetivos de actividad y financieros de la Sociedad y del Grupo, y cuya concreción para cada ejercicio se realiza, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por el Consejo de Administración.

(ii) Retribución variable a medio y largo plazo ligada a objetivos estratégicos:

La Sociedad contempla también la instrumentación de programas de incentivos vinculados a la consecución de objetivos estratégicos a medio y largo plazo con el propósito de fomentar la retención y motivación del presidente y consejero delegado y una alineación con la maximización del valor de Gamesa de forma sostenida en el tiempo.

d) Atenciones estatutarias y cobertura de riesgos:

Se integran por el importe de las primas correspondientes a las pólizas de seguro de responsabilidad civil para consejeros y directivos contratadas por Gamesa y por el importe de las primas correspondientes a las pólizas de seguros de fallecimiento e invalidez para consejeros contratadas por Gamesa. Si bien la política de retribución no prevé aportaciones a sistemas de previsión social o pagos de primas de seguro de vida, se ha acordado y está previsto firmar en el 2014 una póliza colectiva de seguro de vida por una duración de tres (3) años que permita realizar durante dicho periodo aportaciones en beneficio de los consejeros, siempre dentro del límite cuantitativo global autorizado conforme a lo dispuesto en el artículo 46.2 por la Junta General.

En cuanto al "mix retributivo" de los consejeros, el criterio principal para determinar los distintos componentes es, conforme a lo expuesto, el desempeño o no de funciones ejecutivas y, en particular, del cargo de presidente y consejero delegado, único que tiene reconocido un componente variable en su retribución, componente que puede representar, en función del desempeño y cumplimiento de objetivos valorados por el Consejo de Administración, una importancia superior al de los componentes fijos de su contrato mercantil.

- A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato dado a la comisión de retribuciones, su composición y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

De acuerdo con lo establecido en el artículo 31.3 del Reglamento del Consejo de Administración de Gamesa, corresponde al Consejo de Administración formular una política de retribuciones que incluirá todos los componentes fijos, los conceptos retributivos de carácter variable (con indicación de sus parámetros fundamentales y de las hipótesis u objetivos que se tomen como referencia y criterios de evaluación), las principales características de los sistemas de previsión y las principales condiciones que deben observar los contratos de los consejeros ejecutivos.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de acuerdo con el artículo 44.3 de los Estatutos y el artículo 19.4 del Reglamento del Consejo de Administración, tiene encomendada la competencia de proponer al Consejo de Administración la política de remuneración de los consejeros y Alta Dirección de la Sociedad, y su supervisión. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros, así como la retribución individual de los consejeros ejecutivos y el resto de condiciones de sus contratos. Igualmente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros para su aprobación por el Consejo de Administración (artículos 48 de los Estatutos Sociales y 44 del Reglamento del Consejo de Administración).

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por tres (3) consejeros externos:

- Presidente: Don José María Aracama Yoldi (consejero externo independiente).
- Vocales:
 - o Don Juan Luis Arregui Ciarsolo (consejero externo independiente).
 - o Don Ramón Castresana Sánchez (consejero externo dominical).

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones cuenta asimismo con don Carlos Rodríguez-Quiroga Menéndez como secretario no miembro.

En relación con la definición de la política retributiva, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha contado con asesoramiento externo –cabe citar la consultora Mercer- con el fin de garantizar su adecuación a las circunstancias de mercado en atención a otras empresas del sector y de dimensión similar.

- A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

Para el ejercicio 2014, el Consejo de Administración ha acordado, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, no incrementar la retribución fija anual, los sueldos fijos de los consejeros ejecutivos y las dietas de asistencia, sin perjuicio de lo previsto en relación con las aportaciones a una póliza colectiva de seguro de vida.

La retribución fija anual establecida para los miembros del Consejo de Administración de Gamesa por razón de su pertenencia y cargo en el Consejo de Administración y, en su caso, a alguna de las Comisiones, durante el ejercicio (el importe que, en su caso, se devenga es proporcional al tiempo de pertenencia durante el ejercicio al órgano de gobierno durante el ejercicio), es la siguiente:

- Vicepresidente: 150.000 €.
- Consejero Especialmente Facultado: 20.000 €.
- Presidentes de Comisiones: 120.000 €.
- Vocales de Comisiones: 100.000 €.
- Consejeros: 60.000 €.

Sólo se puede devengar una única retribución fija, de forma que en caso de acumulación de cargos se tiene derecho a la retribución fija más alta, sin perjuicio del supuesto especial del Consejero Especialmente Facultado que, por su singularidad, acumulará la retribución fija prevista para dicha función a la retribución fija más alta que de otro modo le corresponda conforme a su cargo en el Consejo de Administración o en las Comisiones, según sea aplicable.

La cuantía de retribución fija o sueldo de los consejeros ejecutivos, por el desempeño de funciones de dirección ejecutiva, se establece de forma que sea competitiva respecto de otras entidades comparables por mercado y dimensión, aunque moderada en atención a las circunstancias de un ejercicio económico de consolidación en el retorno a la rentabilidad de la Sociedad. En la actualidad, los únicos miembros del Consejo de Administración que tienen funciones ejecutivas son el presidente y consejero delegado y el secretario.

En cuanto al presidente y consejero delegado, el sueldo bruto anual fijo para el ejercicio 2014 es de 450.000 euros.

Por su parte, el consejero-secretario del Consejo de Administración, además de las funciones de secretario, tiene asumidas las funciones de letrado asesor del Consejo de Administración y de secretario de las Comisiones consultivas del Consejo de Administración. Por tanto, las funciones que tiene atribuidas determinan que tenga la condición de consejero ejecutivo, tal y como consta en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de 2013.

En este sentido, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado los términos de los contratos de prestación de servicios por su condición, de un lado, de secretario-letrado asesor del Consejo de Administración y, de otro, de secretario de las Comisiones del Consejo de Administración. En consecuencia, las remuneraciones fijas anuales previstas por la prestación de funciones ejecutivas del secretario del Consejo de Administración son las siguientes:

- Por Funciones de secretario-letrado-Asesor del Consejo de Administración: 200.000 €.

- Por Funciones de secretaría de Comisiones:
 - Comisión de Auditoría y Cumplimiento: 45.000 €.
 - Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 45.000 €.
 - Comisión Ejecutiva Delegada: 65.000 €.

La política de retribución del Consejo de Administración no prevé que el secretario-letrado asesor perciba una retribución variable.

Con carácter general, y con sujeción a los límites establecidos conforme al artículo 46.2 de los Estatutos Sociales y acordados por la Junta General, está previsto que los miembros del Consejo de Administración de Gamesa perciban dietas de asistencia por cada una de las sesiones del Consejo de Administración y de las Comisiones a las que efectivamente asistan, con independencia del número de sesiones que se celebren. Las cuantías vigentes para los distintos cargos y vocales son las siguientes:

- Dietas por sesión del Vicepresidente y presidentes de Comisiones: 3.600 €.
- Dietas por sesión de los vocales del Consejo de Administración y las Comisiones: 1.800 €.

La política retributiva de Gamesa no prevé que el presidente de la Sociedad perciba, por su mera pertenencia al Consejo de Administración o por su función de dirección y supervisión del Consejo de Administración, una retribución fija o dietas distintas y adicionales a las retribuciones que tiene reconocidas, fijas y variables, como presidente ejecutivo.

Los importes anteriores se establecen para el supuesto habitual de la asistencia personal y presencial del consejero. Para el supuesto de asistencia por videoconferencia u otros medios de intercomunicación válidamente establecidos, el importe de la dieta correspondiente sería del 50% de los importes anteriores. En caso de que se confiera la representación no se devenga el derecho a la dieta.

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (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.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

El presidente y consejero delegado es el único consejero beneficiario de un componente variable en su remuneración y ésta ha de estar vinculada a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con el interés social. Dentro de la retribución variable cabe distinguir la retribución variable anual y la retribución variable a medio y largo plazo.

(i) Retribución variable anual

El Consejo de Administración ha acordado que la retribución variable anual del presidente y consejero delegado se mantenga, en el ejercicio 2014, en el 50 por 100 del importe de la retribución fija, con posibilidad de alcanzar el 100 por 100, para supuestos de desempeño excepcional por sobrecumplimiento de objetivos. Los parámetros a los que se vincula el pago de la remuneración del variable

anual para el ejercicio 2014 son indicadores del cumplimiento de objetivos de actividad y financieros de la Sociedad y del Grupo, y cuya concreción para cada ejercicio se realiza, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por el Consejo de Administración, esencialmente en función del presupuesto anual y las guías dadas a mercado para el ejercicio en curso.

Junto a los indicadores de negocio, se suman otros vinculados al desempeño en sostenibilidad (como los ligados a la seguridad y salud laboral) establecidos con carácter general para todo el personal de gestión. El desempeño de la Sociedad en la materia viene recogido con carácter general en la Memoria de Sostenibilidad de la Sociedad que es objeto de verificación independiente de su conformidad con la Guía G3 del Global Reporting Initiative (GRI).

(ii) Retribución variable a medio y largo plazo

La Sociedad contempla también la instrumentación de programas de incentivos vinculados a la consecución de objetivos estratégicos a medio o largo plazo con el propósito de fomentar la retención y motivación del presidente y consejero delegado y una alineación con la maximización del valor de Gamesa de forma sostenida en el tiempo.

En el año 2014, están vigentes los siguientes planes o programas a favor del presidente:

- Un *bonus* extraordinario en favor del presidente y consejero delegado vinculado al desarrollo del negocio eólico marino del Grupo, pagadero en el presente ejercicio 2014 por una cuantía máxima de su retribución fija (450.000€).
- El Programa de Incentivo a Largo Plazo que comprende la entrega de un "bonus" en metálico y acciones de la Sociedad (en adelante, indistintamente, el "Plan" o el "Plan de acciones 2013-2015") ligado a la consecución de los objetivos clave del Plan de Negocio 2013-2015, que fue aprobado por la Junta General de Accionistas de Gamesa celebrada el 19 de abril de 2013, siendo el periodo de medición los ejercicios 2013-2015 y su pago, en caso de consecución de los objetivos, en los ejercicios 2016 y 2017. El presidente y consejero delegado tiene establecido el límite máximo de un millón y medio (1.500.000) de euros y la entrega de 200.000 acciones ligada al cumplimiento del referido programa (la información detallada del Programa, incluidas los indicadores y objetivos a cumplir, se encuentra en la web corporativa www.gamesacorp.com).

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, 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.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Con carácter general, la política de retribución no prevé aportaciones recurrentes a sistemas de previsión social para cubrir la contingencia de la jubilación (planes de pensiones) o aportaciones a sistemas de previsión social, si bien, con base en el artículo 46.1 de los Estatutos Sociales, se ha acordado y se prevé la suscripción en el ejercicio 2014 de una póliza colectiva de seguro de vida por un plazo de tres (3) años, siendo beneficiarios de la misma la totalidad de los consejeros en el cargo, a excepción del presidente y consejero delegado, con una aportación a la misma en el año 2014 de cuatrocientos cincuenta mil euros (450.000€; 50.000 € por beneficiario), dentro del importe máximo de dos (2) millones de euros brutos autorizado por la Junta General de Accionistas para las retribuciones que la Sociedad puede destinar al conjunto de los consejeros por los conceptos previsto en el referido artículo estatutario.

- A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

La normativa de la Sociedad no prevé ninguna indemnización para los consejeros en caso de terminación de su mandato o cese con anterioridad al vencimiento del periodo para el cual fueron nombrados.

Si perjuicio de lo anterior, el contrato del presidente y consejero delegado prevé indemnizaciones o compensaciones económicas de hasta de 2 anualidades de retribución –fija y última variable percibida- para el caso de extinción de la relación con la Sociedad, siempre que esta terminación no se produzca por la libre voluntad del presidente y consejero delegado ni sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones.

- A.7 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.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

De acuerdo con la normativa interna de la Sociedad, corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobar las condiciones esenciales del contrato del presidente y del consejero delegado de la Sociedad, así como de los demás consejeros ejecutivos incluidas las eventuales compensaciones o indemnizaciones para el caso de destitución o cese.

Respecto del contrato del presidente y consejero delegado, dichas condiciones son, en términos generales, las siguientes:

Normativa aplicable

La normativa aplicable al contrato del presidente y consejero delegado es la relativa a los contratos mercantiles de prestación de servicios.

Duración indefinida e indemnizaciones

El contrato del presidente y consejero delegado es de duración indefinida y en él se prevén indemnizaciones o compensaciones económicas de hasta de 2 anualidades de retribución –fija y última variable percibida- para el caso de extinción de la relación con la Sociedad, siempre que esta terminación no se produzca por la libre voluntad del presidente y consejero delegado ni sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones.

Exclusividad, permanencia, concurrencia post-contractual, y preaviso

El contrato del presidente y consejero delegado establece la exclusividad en su relación profesional a excepción del ejercicio de cargos no ejecutivos en órganos de administración que se establecen. El contrato del presidente y Consejero Delegado (a) no establece una obligación de permanencia ni de no concurrencia post- contractual y (b) se establece un preaviso de tres (3) meses para el caso de terminación voluntaria y el deber de indemnización en la cuantía proporcional de la retribución fija en caso de incumplimiento.

Confidencialidad

El presidente y consejero delegado debe respetar el deber de confidencialidad tanto durante la vigencia del contrato como una vez extinguida la relación.

Por su parte, el consejero-secretario del Consejo de Administración ha firmado sendos contratos de prestación de servicios profesionales como secretario-letrado asesor del Consejo de Administración y como secretario de las distintas comisiones consultivas del Consejo de Administración. Las características de estos contratos son las siguientes:

- Los contratos son de duración indefinida.
- No se prevén cláusulas de exclusividad, de permanencia, de no concurrencia post-contractual o de preaviso para su terminación.
- Tampoco se prevé indemnización alguna por resolución o terminación de los contratos.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

Gamesa no tiene establecidas remuneraciones suplementarias a favor de los consejeros.

- A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, 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.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos
Gamesa no tiene concedidas retribuciones en forma de anticipo, créditos o garantías a favor de los consejeros.

- A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie
Respecto del conjunto de los miembros del Consejo de Administración, como remuneración en especie se integran exclusivamente (a) el importe de las primas correspondientes a las pólizas de seguro colectivo de responsabilidad civil para sus consejeros y directivos contratadas por Gamesa con una o varias compañías de seguros (su importe se viene incorporando en su totalidad como remuneración del consejo, aun cuando la cobertura y alcance tiene como beneficiarios a directivos y empleados del Grupo Gamesa) y (b) el importe de las primas correspondientes a las pólizas de seguros de fallecimiento e invalidez para sus consejeros contratadas por Gamesa con una compañía de seguros.
Respecto del presidente y consejero delgado, las remuneraciones en especie comprenden (i) el pago de las primas del contrato de leasing del vehículo utilizado por el presidente y consejero delegado y (ii) el pago de la prima de seguro médico.

- A.11 Indique 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 tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración 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
Los consejeros de Gamesa no han recibido remuneraciones en virtud de pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero.

- A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos
Gamesa no satisface otros conceptos retributivos a favor de los consejeros.

- A.13 Explique 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, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

La remuneración variable anual y plurianual está vinculada al desempeño del presidente y consejero delegado y referenciada a parámetros de actividad, financieros y de responsabilidad social corporativa derivados del presupuesto anual y guías a mercado, en cuanto a los objetivos anuales, y a los objetivos estratégicos derivados del Plan de Negocio de la Sociedad y otros acordados, en su caso, con carácter específico, en cuanto a los objetivos plurianuales.

La evaluación del desempeño corresponde al Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. A su vez, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones basa su propuesta de evaluación en los resultados consolidados contenidos en las cuentas anuales auditadas por el auditor externo, así como con el informe de la auditoría interna de la Sociedad, que depende funcionalmente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento de la Sociedad.

Hay que destacar que la remuneración variable plurianual está relacionada con el desempeño del presidente y consejero delegado y de la propia Sociedad durante un periodo de 3 años y no se satisface hasta que el Consejo de Administración no realiza la correspondiente ratificación del grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Negocio, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Además, su eventual liquidación está diferida y es satisfecha, en su caso, en los primeros 90 días naturales de los dos años siguientes.

De forma expresa el programa de incentivo a largo plazo establece la cláusula *clawback* de modo que si durante el periodo de liquidación de la remuneración variable plurianual se produjeran circunstancias que justifican una nueva valoración o revisión del grado de cumplimiento de los objetivos por el Consejo de Administración, la Sociedad podrá suspender el pago de las cantidades pendientes así como, en su caso, reclamar las cantidades indebidamente abonadas a resultas de la nueva valoración que se realice.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

- B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones
<p>La política de remuneraciones de los consejeros para ejercicios futuros viene determinada, en primer término, por las novedades normativas aprobadas por la Junta General de Accionistas 2013.</p> <p>En el momento de elaboración del presente informe no se han adoptado acuerdos respecto a la previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros, pero se prevé que la política de retribuciones de los consejeros mantenga los criterios y estructura que se ha venido aplicando en los últimos ejercicios.</p>

- B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones
<p>No se prevén cambios sustanciales en el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones para los ejercicios futuros respecto a lo incluido en el apartado A.2 del presente informe.</p>

- B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos
<p>La política de remuneraciones de los consejeros, en relación a los incentivos creados para reducir riesgos, no difiere de lo señalado en el apartado A.13 del presente informe.</p>

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

- C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

La estructura y conceptos retributivos de la política de retribuciones aplicada durante el ejercicio 2013 no difieren respecto a lo dispuesto en el apartado A del presente informe.
--

D) DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre/ Tipología / periodo de devengo ejercicio t	Sueldo	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1
Ignacio Martín San Vicente	450	0	0	221	0	0	0	16	687	
Carlos Rodríguez- Quiroga Menéndez	355	60	26	0	0	0	0	19	460	
Juan Luis Arregui Ciarsolo	0	150	87	0	0	0	0	19	256	
Luis Lada Díaz	0	115	75	0	0	0	0	17	207	
José María Aracama Yoldi	0	120	63	0	0	0	0	15	198	
José María Aldecoa Sagastola	0	100	51	0	0	0	0	21	172	
Sonsoles Rubio Reinoso	0	100	69	0	0	0	0	13	182	
José María Vázquez Egusquiza	0	117	67	0	0	0	0	18	202	
Ramón Castresana Sánchez	0	100	44	0	0	0	0	13	157	
Manuel Moreu Munaiz	0	50	22	0	0	0	0	13	85	
Benita Ferrero- Waldner	0	10	4	0	0	0	0	1	15	

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

Nombre/ Tipología/ periodo de devengo ejercicio t	Denominación del Plan y fecha de implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio t				Opciones asignadas durante el ejercicio t					Acciones entregadas durante el ejercicio t	
		Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Condiciones para su ejercicio	Nº	Precio Importe
Ignacio Martín San Vicente	Plan 1											

Nombre/ Tipología/ periodo de devengo ejercicio t	Denominación del Plan y fecha de implantación	Opciones ejercidas en el ejercicio t				Opciones vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio t				
		Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Benefici o Bruto (€)	Nº opciones	Nº opcione s	Nº Accione s afectad as	Precio de ejercici o (€)	Plazo de ejercic io	Otros requisit os de ejercicio
Ignacio Martín San Vicente	Plan 1										

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre/ Tipología/periodo de devengo total en ejercicios	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1
Consejero 1				

iv) Otros beneficios (en miles de €)

Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Nombre/ Tipología	Tipo de interés de la operación	Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
Consejero 1			
Consejero 2			

Nombre/ Tipología	Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1
Ignacio Martín San Vicente	4			
Carlos Rodríguez-Quiroga Menéndez	7			
Juan Luis Arregui Ciarso	7			
Luis Lada Díaz	5			
José María Aracama Yoldi	3			
José María Aldecoa Sagastaldea	9			
Sonsoles Rubio Reinoso	1			
José María Vázquez Egusquiza	6			
Ramón Castresana Sánchez	1			
Manuel Moreu Munaiz	2			
Benita Ferrero-Waldner	0			

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre/ Tipología / periodo de devengo ejercicio t	Sueldo	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1
Consejero 1										
Consejero 2										

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

Nombre/ Tipología / periodo de devengo ejercicio t	Titularidad de opciones al principio del ejercicio t				Opciones asignadas durante el ejercicio t					Acciones entregadas durante el ejercicio t
	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Condiciones para su ejercicio	Nº Precio Importe
Consejero 1										

Nombre/ Tipología/ periodo de devengo ejercicio t	Opciones ejercidas en el ejercicio t				Opciones vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio t				
	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de cotización (€)	Beneficio Bruto (€)	Nº opciones	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Otros requisitos de ejercicio
Consejero 1										

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre/ Tipología/periodo de devengo total en ejercicios	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1
Consejero 1				

iv) Otros beneficios (en miles de €)

Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Nombre/ Tipología	Tipo de interés de la operación	Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
Consejero 1			
Consejero 2			

Nombre/ Tipología	Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1
Consejero 1				
Consejero 2				

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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre/ Tipología	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribució n metálico	Importe de las accione s otorgad as	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio t sociedad	Total Retribució n metálico	Importe de las acciones entregada s	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio o t grupo	Total ejercicio o t	Total ejercicio t-1	Aporta ción al sistem as de ahorro durant e el ejercicio
Ignacio Martín San Vicente	687	0	0	687	0	0	0	0	687		0
Carlos Rodríguez- Quiroga Menéndez	460	0	0	460	0	0	0	0	460		0
Juan Luis Arregui Ciarsolo	256	0	0	256	0	0	0	0	256		0
Luis Lada Díaz	207	0	0	207	0	0	0	0	207		0
José María Aracama Yoldi	198	0	0	198	0	0	0	0	198		0
José María Aldecoa Sagastola	172	0	0	172	0	0	0	0	172		0
Sonsoles Rubio Reinoso	182	0	0	182	0	0	0	0	182		0
José María Vázquez Egusquiza	202	0	0	202	0	0	0	0	202		0
Ramón Castresana Sánchez	157	0	0	157	0	0	0	0	157		0
Manuel Moreu Munaiz	85	0	0	85	0	0	0	0	85		0
Benita Ferrero- Waldner	15	0	0	15	0	0	0	0	15		0
Total:	2.621	0	0	2.621	0	0	0	0	2.621		0

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento 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.

Aunque los Estatutos Sociales de Gamesa (artículo 46.4) permiten el establecimiento de sistemas de retribución variable para los consejeros, actualmente la retribución variable solamente está reconocida al presidente y consejero delegado y ha de estar vinculada a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con el interés social.

En el ejercicio 2013, en línea con la política de años precedentes, la retribución anual del presidente y consejero delegado ha estado ligada a magnitudes consolidadas del Grupo relativa a (i) rentabilidad, (ii) actividad, (iii) solidez financiera y generación de caja, y (iv) política de seguridad y salud en las personas.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, considera que los objetivos del presidente y consejero delegado en el ejercicio 2013 se han cumplido en un 98,25%. Seguidamente se expone el desempeño del Grupo en relación con dichos parámetros:

- Rentabilidad: el margen de EBIT recurrente de Grupo sobre las ventas ha sido de 5,4 %, mejorando el rango 3 %-5 % previsto para el ejercicio 2013.
- Actividad: las ventas han sido de 1.953 MW (dentro de las guías de mercado) y con una cartera de pedidos a cierre de ejercicio 2013 para los años 2014 y 2015 de 1.803 MW, lo que representa una cobertura del 60 % del rango medio de ventas previstas para el año 2014.
- Solidez financiera y generación de caja: el ratio de Deuda Financiera Neta/EBITDA se ha reducido al 1,5 %, muy por debajo de las previsiones para el ejercicio 2013, y la generación de caja ha sido positiva mediante la reducción de la Deuda Financiera Neta a 420 millones de euros.
- Indicadores de seguridad y salud de las personas: se han reducido los ratios de índice de frecuencia y de gravedad conforme a los planes de prevención y seguridad previstos para el ejercicio 2013.

D.3 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 en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	97.133.099	38,26

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	3.181.986	3,27
Votos a favor	93.906.462	96,68
Abstenciones	44.651	0,05

E 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.

D.1.a). i)

Como complemento a la información suministrada en el apartado D.1.a).i) se indica que en la columna titulada "Otros conceptos" se ha incluido (i) la imputación individual de primas de seguros colectivos abonados en concepto de seguro de responsabilidad civil para Consejeros y Directivos ("D&O"), con un coste total para la compañía asciende en el 2013 a ciento veinte mil (120.000) euros así como también (ii) el importe de las primas de seguro de vida suscrito por la Compañía a beneficio de los Consejeros y cuyo coste total para la compañía en el 2013 asciende a cuarenta y cinco mil (45.000) euros.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 23 de abril de 2014.

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 miembros 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