

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

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

30-09-2017

C.I.F. A01011253

Denominación Social:
SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, 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

La Junta General de Accionistas de SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A. ("**Siemens Gamesa**", la "**Sociedad**" o la "**Compañía**"), celebrada el 20 de junio de 2017 aprobó, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 45 de los Estatutos Sociales, una nueva "Política de remuneraciones de los consejeros" (la "**Política**") con el objeto de adaptar la política de remuneración de los consejeros de la Sociedad al marco regulatorio vigente y a las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general en los mercados internacionales, así como a las necesidades y circunstancias específicas del grupo Siemens Gamesa tras la efectividad de la fusión (la "**Fusión**") por absorción entre la Sociedad, como sociedad absorbente, y Siemens Wind Holdco, S.L., como sociedad absorbida.

Los principios básicos de la Política vigente son los siguientes:

Límite cuantitativo:

Conforme al artículo 45.3 de los Estatutos Sociales, la Junta General de Accionistas 2015 fijó el importe máximo bruto anual que la Sociedad satisfará al conjunto de sus consejeros por dicha condición en 3 millones de euros.

Esta remuneración es independiente y compatible con:

- el establecimiento de 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, que deberán ser acordados por la Junta General de Accionistas; y
- las retribuciones y compensaciones establecidas para los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas, que se establecerán en el contrato que al efecto se suscriba entre ellos y la Sociedad, que se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento.

La formalización de los contratos elaborados en estos términos deberá ser aprobada por el Consejo de Administración con, al menos, el voto favorable de dos tercios de sus miembros.

Principio de proporcionalidad:

El Consejo de Administración ha de procurar que la retribución de sus miembros, la cual debe estar siempre basada en el principio de proporcionalidad, sea acorde a la que se satisface en el mercado en entidades comparables en tamaño, actividad, complejidad de sus negocios y distribución geográfica de sus operaciones.

La remuneración de los consejeros no ejecutivos será adecuada y ha de incentivar su dedicación sin comprometer su independencia y la remuneración de los consejeros ejecutivos tiene como criterio fundamental el ofrecer sistemas retributivos que permitan atraer, retener y motivar a los profesionales más cualificados con el fin de facilitar que el Grupo Siemens Gamesa pueda cumplir sus objetivos empresariales.

Órganos competentes:

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es el órgano competente para determinar, dentro del límite fijado por la Junta General y en coherencia con la Política vigente, la cantidad exacta a abonar en cada ejercicio a cada consejero en función de los cargos desempeñados en el Consejo, la pertenencia a Comisiones y las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero así como su dedicación, a excepción de la retribución consistente en entrega de acciones o derechos de opción sobre las mismas o de derechos retributivos vinculados a su valor.

Estructura de la retribución de los consejeros por su condición de tales:

- a) Asignación fija anual por razón de su pertenencia y cargo en el Consejo de Administración y en las comisiones.
- b) Dietas de asistencia por cada una de las sesiones del Consejo de Administración y de las comisiones a las que efectivamente asistan. El consejero delegado, como excepción, no percibe dietas.

Estructura de la remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas:

En la actualidad, los únicos miembros del Consejo de Administración que desempeñan funciones ejecutivas son el consejero delegado y el letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración (que también ejerce como secretario no miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones).

La retribución de los consejeros ejecutivos se establece en los contratos suscritos entre estos y la Sociedad, aprobados por el Consejo de Administración y contemplan una retribución fija por el desempeño de funciones ejecutivas.

Únicamente en el caso del consejero delegado se contempla además una retribución variable vinculada a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con el interés social. Dentro de la retribución variable cabe distinguir: (i) la anual; y (ii) la de medio o largo plazo. Sus componentes se desarrollan en el apartado A4.

Importancia relativa de la retribución variable del consejero delegado (mix retributivo): la retribución variable anual tiene como base de cálculo el 100 por 100 de la retribución fija del consejero delegado establecida para ese ejercicio pudiendo alcanzar en caso de sobrecumplimiento el 130 % de la misma. Por lo tanto, tal y como se explica detalladamente en el apartado A4, combinadas la retribución variable anual y la de medio o largo plazo -en función del desempeño personal del consejero delegado y del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para su devengo- pueden llegar a tener una importancia superior a la de los componentes retributivos de carácter fijo.

Otros beneficios

La Sociedad abona las primas correspondientes a las pólizas contratadas por esta con compañías de seguros para la cobertura de prestaciones de fallecimiento e invalidez, así como la prima del seguro colectivo de responsabilidad civil por el ejercicio del cargo de los consejeros, directivos y empleados. Con carácter general, la Política no prevé aportaciones recurrentes a sistemas de previsión social, como planes de pensiones o de otra clase para los consejeros no ejecutivos.

Los cambios más significativos derivados de la nueva Política de remuneraciones de los consejeros respecto de la aplicada en ejercicios anteriores son: a) el establecimiento de un límite de una anualidad de remuneración fija como indemnización para consejeros ejecutivos en caso de extinción de su relación con Siemens Gamesa cuando ésta no se deba a un incumplimiento imputable a este ni se deba exclusivamente a su voluntad, y b) el establecimiento de cláusulas clawback y malus para la remuneración variable. Cabe igualmente mencionar que el Consejo de Administración de fecha 4 de abril de 2017 aprobó la fusión en una sola "Comisión de Nombramientos y Retribuciones" de las anteriores "Comisión de Nombramientos" y "Comisión de Retribuciones". Asimismo se señala que la Comisión de Independientes, creada en el contexto de la Fusión, dejó de ser operativa tras la efectividad de la Fusión con fecha 3 de abril de 2017.

- 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 conformidad con el marco establecido por la ley, los Estatutos Sociales y los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas, corresponde al Consejo de Administración formular la política de retribuciones de Siemens Gamesa, que incluirá todos los componentes fijos, de carácter variable (con indicación tanto de los parámetros fundamentales y de las hipótesis u objetivos que se tomen como referencia para su cálculo como de los 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 tiene encomendada la competencia de proponer al Consejo de Administración la política de remuneración de los consejeros e informar sobre la propuesta del consejero delegado sobre la estructura de retribuciones de la alta dirección de la Sociedad y elevarla al Consejo de Administración.

En particular, la Comisión propone el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros, así como la retribución individual y demás condiciones básicas de los contratos de los consejeros ejecutivos. Igualmente, 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta, a 30 de septiembre de 2017, por cinco consejeros no ejecutivos según se relaciona a continuación, con identificación de su respectiva categoría:

- Presidente: don Andoni Cendoya Aranzamendi (consejero independiente).
- Vocales:
 - o Doña Lisa Davis (consejera dominical).
 - o Doña Swantje Conrad (consejera independiente)
 - o Don Klaus Rosenfeld (consejero independiente)
 - o Doña Sonsoles Rubio Reinoso (consejera dominical).

El secretario no miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es don Carlos Rodríguez-Quiroga Menéndez.

En la definición de la "Política de remuneraciones de los consejeros" aprobada en la Junta General de Accionistas 2017 se contó con el asesoramiento externo de la firma de abogados Uría Menéndez Abogados S.L.P. En la aplicación de la política de retribuciones durante el ejercicio 2017, se ha contado con el asesoramiento externo de la consultora Willis Towers Watson y de la firma de abogados Uría Menéndez Abogados S.L.P.

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
<p><u>Remuneración de consejeros en su condición de tales</u></p> <p>Tras la efectividad de la Fusión de Gamesa con Siemens Wind Holdco, el Consejo de Administración acordó en su reunión de 8 de mayo de 2017, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el incremento de la retribución fija de los consejeros en su condición de tales y de las dietas de asistencia. El incremento, tras varios ejercicios sin modificación en los importes de remuneración, persigue adecuar a la Sociedad a las mejores prácticas en remuneraciones tras el incremento de su capitalización y acercar la retribución a la referencia de mercado. En consecuencia, la retribución fija anual establecida es la siguiente, en función del cargo desempeñado:</p>

- Presidente: 250.000 euros
- Vicepresidente: 150.000 euros (actualmente no existe).
- Consejeros vocales: 80.000 euros.
- Consejero coordinador: 20.000 euros adicionales (actualmente no existe).
- Presidentes de comisiones: 60.000 euros adicionales.
- Consejeros miembros de una Comisión: 40.000 euros adicionales por comisión.

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

En relación a los tres Consejeros dominicales de SIEMENS GAMESA que ostentan asimismo un cargo dentro del Consejo de Administración de SIEMENS AG, se señala que han renunciado a su remuneración como Consejeros.

Remuneración de consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

El importe de la retribución fija de los consejeros ejecutivos en su condición de tales se establece de forma que sea competitiva respecto de otras entidades comparables por mercado y dimensión, aunque teniendo en cuenta las circunstancias de cada ejercicio económico de la Sociedad.

Como se ha adelantado, actualmente existen en Siemens Gamesa dos consejeros ejecutivos: el consejero delegado y el letrado asesor, vocal y secretario del Consejo de Administración y secretario no miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En cuanto al nuevo consejero delegado designado tras la efectividad de la Fusión, el cual no combina dicho cargo con el de Presidente del Consejo como sí lo hacía el anterior consejero en el cargo, el sueldo bruto anual fijo se ha establecido desde su nombramiento el 8 de mayo de 2017 en 700.000 euros. Asimismo, por desempeño de funciones ejecutivas la Sociedad satisface el pago de la seguridad social del consejero delegado (4.037 euros en 2017) y tiene reconocidos como beneficios la asignación de un vehículo, alquiler de vivienda y el pago de las primas del seguro médico de salud (total imputados 7.209 euros en 2017).

En cuanto al letrado asesor, secretario del Consejo de Administración y secretario no miembro de comisiones, de acuerdo al incremento de remuneraciones señalado anteriormente, tiene reconocida la siguiente retribución:

- Por funciones de secretario-letrado-asesor del Consejo de Administración: 250.000 euros.
- Por funciones de secretaría de comisiones: 50.000 euros adicionales por comisión

La normativa interna no prevé que el secretario-letrado asesor perciba una retribución variable.

Dietas

Está previsto que los miembros del Consejo de Administración perciban dietas 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, pero con sujeción al límite máximo establecido en el apartado A.1, de tres millones de euros.

Las cuantías vigentes, tras el incremento acordado por el Consejo de Administración, para los distintos cargos y vocales por sesión son las siguientes:

- Para los presidentes de las comisiones: 3.800 euros.
- Para los vocales del Consejo de Administración y de las comisiones: 2.000 euros.

Como supuesto especial y transitorio en el marco de seguimiento de la Fusión el Consejo de Administración creó una Comisión de Independientes la cual dejó de ser operativa tras la efectividad de la Fusión en fecha 3 de abril de 2017. Durante su periodo operativo a sus miembros les correspondía las siguientes dietas de asistencia:

- Presidente de la Comisión de Independientes: 7.200 euros
- Vocales de la Comisión de Independientes: 3.600 euros

Todos los importes anteriores se establecen para el supuesto habitual de la asistencia personal y presencial del consejero. En caso de asistencia mediante videoconferencia u otros medios de comunicación a distancia admitidos, 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.

El consejero delegado de la Sociedad no percibe, por su condición de tal, una retribución fija o dietas distintas y adicionales a las retribuciones que tiene reconocidas, fijas y variables, como consejero ejecutivo.

Otros beneficios

Los consejeros en su condición de tales tienen reconocidos, como componentes fijos de su remuneración, el derecho a un seguro para la cobertura de prestaciones de fallecimiento e invalidez (por un total de 21.853 euros) y de responsabilidad civil derivada del desempeño del cargo (imputados un total de 34.588 euros en 2017).

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
<p>El consejero delegado es el único consejero beneficiario de un componente variable en su remuneración, vinculado a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con el interés social.</p> <p>La fijación de estos objetivos y la evaluación de su grado de consecución corresponden al Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.</p> <p>Dentro de la retribución variable cabe distinguir la retribución variable anual y la retribución variable a medio y largo plazo.</p> <p>(i) Retribución variable anual:</p> <p>Es un porcentaje de la retribución fija calculado con base en criterios preestablecidos y tiene como base de cálculo el 100% de la retribución fija pudiendo alcanzar en supuestos de sobrecumplimiento el 130 % de esta.</p> <p>Criterios para su devengo: está vinculada al desempeño del consejero delegado y a los resultados de la Sociedad.</p> <p>El grado de consecución se determina con base en indicadores de cumplimiento de objetivos de negocio y financieros de la Sociedad y del grupo de sociedades de las que Siemens Gamesa, en el sentido establecido por la ley, es sociedad dominante (el “Grupo”).</p> <p>Los parámetros y objetivos concretos y su ponderación se desarrollan en el apartado D.2.</p> <p>Corresponde al Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, evaluar el grado de consecución de los objetivos a los que se vincula la remuneración variable.</p> <p>(ii) Retribución variable a medio y largo plazo ligada a objetivos estratégicos:</p> <p>La Sociedad contempla también la instrumentación de programas de incentivos vinculados a la consecución de objetivos estratégicos a medio o 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.</p> <p>En relación con el Plan 2013-15, aprobado por la Junta General de Accionistas de Gamesa celebrada el 19 de abril de 2013, configurado como un programa de incentivo a largo plazo que comprende la entrega de un “bonus” en metálico y acciones de la Sociedad ligado a la consecución de los objetivos clave del Plan de negocio 2013-2015, cuyo periodo de medición terminó el 31 de diciembre de 2015, en el ejercicio 2017 resulta destacable lo siguiente:</p> <p>Según las características del programa, una vez determinado el grado de cumplimiento de los objetivos, la liquidación y pago se realizó en un 50 % en los primeros 90 días naturales de 2016, y en un 50 % en los primeros 90 días naturales de 2017.</p>

De conformidad con lo anterior y siendo el antiguo Consejero Delegado el único Consejero beneficiario del mismo, se destaca lo siguiente:

- En cuanto a la parte en metálico: el importe total devengado al término del período de medición, por importe de 1.250.000 euros, se incluyó dentro de las retribuciones devengadas en 2015. El 50% de dicho importe (625.000 euros brutos) se liquidó en el mes de marzo de 2016 y el 50% restante (625.000 euros brutos) se liquidó en el mes de marzo de 2017, tras sus correspondientes acuerdos del Consejo de Administración.
- En cuanto a la parte del incentivo consistente en acciones, al anterior consejero delegado le fue imputado el valor correspondiente al reconocimiento de 94.879 acciones de la sociedad por importe de 1.945 miles de euros (20,50 euros por acción, según valora de cotización a la fecha del acuerdo del Consejo de Administración) representativas del restante 50 por 100 de las reconocidas por dicho Plan 2013-15 (tras practicar la correspondiente retención fiscal, el número de acciones entregadas en el 2017 ha sido de 61.671). La entrega del primer 50% (61.672 acciones tras practicar la retención fiscal correspondiente) tuvo lugar en los primeros 90 primeros días del ejercicio 2016.

Una vez terminado el periodo de vigencia del Plan 2013-15, el Consejo de Administración aprobó con fecha 22 de febrero de 2017, un plan de incentivo 2016-2017 (el "Plan") con un doble objetivo: (i) dar continuidad a anteriores programas plurianuales, considerando que la Sociedad no ha aprobado hasta la fecha, y debido al contexto de la negociación y evolución del proceso de la Fusión, un programa a largo plazo que cubra el periodo 2016-17; (ii), servir de instrumento de retención y permanencia del equipo directivo clave que ha de contribuir a los objetivos de la Fusión. Las características generales del plan son las siguientes:

- Beneficiarios: comprende, además el anterior consejero delegado, un colectivo de aproximadamente 100 directivos y personal clave del Grupo Gamesa. De acuerdo con la política de la Sociedad ningún otro miembro del Consejo de Administración es beneficiario del Plan.
- Fechas y plazos:
 - Fecha de inicio de la medición: 1 de enero de 2016.
 - Fecha de fin de la medición: 3 de abril de 2017, día en que se produjo la fecha de la efectividad de la Fusión.
 - Fechas de abono:
 - En un 50% en el mes de febrero de 2018 ("Fecha de Abono Inicial").
 - En un 50% en el mes de febrero de 2019 ("Fecha de abono Final")

En consecuencia Periodo de vigencia del Plan, como periodo de tiempo que transcurre entre la fecha de inicio de medición y la Fecha de Abono Final ("Periodo de Vigencia del Plan") comprende desde el 1 de enero de 2016 hasta Febrero de 2019.

- Requisito de permanencia. Es requisito general para el cobro del incentivo la permanencia en las respectivas fechas de abono, si bien la resolución de la relación con la Sociedad por causa no imputable al beneficiario no extingue el derecho al incentivo; en caso de resolución de la relación que liga al beneficiario del mismo con la Sociedad por mutuo acuerdo se estará a lo que las partes acuerden.
- Objetivo (Supuesto base): alcanzar un EBIT absoluto del Grupo Gamesa acumulado durante los años 2016 y el primer trimestre de 2017 de entre 612 millones de euros (50% de cumplimiento) y 620 millones de euros (100% de cumplimiento). Entre el nivel mínimo y el máximo el cálculo se realizará por interpolación lineal.

El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan 2016-2017 confirmado por el Consejo de Administración se ha establecido en un 100% y será abonado en los plazos señalados anteriormente.

- Importe máximo: el importe máximo que el anterior consejero delegado puede devengar por el incentivo es de 942.500 euros, para el caso del cumplimiento del 100 por 100 del objetivo.
- Cláusulas Claw-back y malus. Posibilidad de anulación del incentivo. El Plan incluye cláusulas en cuya virtud si se produjesen circunstancias que justifican una nueva valoración o revisión del grado de cumplimiento del Objetivo por el Consejo de Administración o se han producido incumplimientos regulatorios o de los códigos de conducta de la Sociedad, se 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.

Finalmente, la política de remuneraciones de la sociedad permite el establecimiento de *bonus* extraordinarios ligados a la consecución de objetivos u operaciones estratégicas de especial relevancia para la Sociedad, estando previsto por la Sociedad el reconocimiento un *bonus* ligado a la efectividad de la Fusión, que tuvo lugar el 3 de abril de 2017, operación que supone un gran avance en el desarrollo del plan de negocio de Gamesa y para su posicionamiento estratégico en el mercado. Al anterior consejero delegado le fue reconocido un *bonus* ligado a la efectividad de la fusión por un importe de 1.000.000 euros. La concreción del *bonus* se estableció por el Consejo de Administración, tras la efectividad de la Fusión (i) a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en cuanto al anterior consejero delegado y (ii) a propuesta del consejero delegado previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, respecto de otros beneficiarios del mismo.

- 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 de la Sociedad no prevé aportaciones recurrentes a sistemas de previsión social, como planes de pensiones o de otra clase.

Sin embargo, el actual Consejero Delegado tiene reconocido el derecho a recibir aportaciones para complementos de pensiones, aportaciones que se formalizarán durante el ejercicio 2018.

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

Explique las indemnizaciones
<p>La normativa de la Sociedad no prevé ninguna indemnización para los consejeros en caso de terminación de su mandato o cese en su cargo con anterioridad al vencimiento del periodo para el cual fueron nombrados.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, el contrato del consejero delegado prevé indemnizaciones o compensaciones económicas por importe de hasta una anualidad de retribución fija para el caso de extinción de la relación con la Sociedad, siempre que esta terminación no se produzca por la libre voluntad del consejero delegado ni sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones.</p> <p>En relación al antiguo consejero delegado, don Ignacio Martín San Vicente, con motivo de la terminación de su relación con la Sociedad, percibió una indemnización al aplicarse la cláusula de cambio de control y de no competencia de su contrato (en un 50%) ascendiendo a un total de 2.964.900 euros.</p>

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
<p>De acuerdo con la ley y 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 consejero delegado de la Sociedad, así como de los demás consejeros ejecutivos (incluidas las eventuales compensaciones o indemnizaciones para el supuesto de separación) por el desempeño de sus funciones ejecutivas.</p> <p><u>1.-Condiciones, en términos generales, del contrato del consejero delegado:</u></p> <p><u>Normativa aplicable</u></p> <p>La normativa aplicable al contrato del consejero delegado es la relativa a los contratos mercantiles de prestación de servicios y, en particular, el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital.</p> <p><u>Duración e indemnizaciones por terminación del contrato</u></p> <p>El contrato es de duración indefinida.</p> <p>Se prevén indemnizaciones o compensaciones económicas por importe de hasta una anualidad de retribución fija para el caso de extinción de la relación con la Sociedad, siempre que esta terminación no se produzca por la libre voluntad del consejero delegado ni sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones.</p>

Cumplimiento de las Normas de Gobierno Corporativo de Siemens Gamesa

El contrato contiene la obligación de cumplir rigurosamente, y en la medida que le resulten de aplicación, las Normas de Gobierno Corporativo de la Sociedad.

Exclusividad, permanencia, concurrencia post-contractual y preaviso

El contrato prevé la exclusividad en la relación profesional y valorará excepciones caso por caso.

Asimismo, establece una obligación de no concurrencia post- contractual por un plazo de 1 año remunerada con un sueldo base pagadero en un 50% a la terminación y el otro 50% después de transcurridos 6 meses a la terminación.

En caso de terminación voluntaria del contrato, 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.

Confidencialidad

El consejero delegado debe respetar el deber de confidencialidad tanto durante la vigencia del contrato como tras su terminación.

2.- Condiciones, en términos generales, de los contratos del secretario-letrado asesor 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. Las características de estos contratos son las siguientes:

- 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.
- Debe respetar el deber de confidencialidad tanto durante la vigencia del contrato como tras su terminación.

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

Los consejeros de Siemens Gamesa no han devengado remuneración alguna por este concepto.

- 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
Los consejeros de Siemens Gamesa no han devengado remuneración alguna por este concepto.

- 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, la única remuneración en especie establecida se corresponde con el importe de las primas satisfechas para la cobertura de prestaciones de fallecimiento e invalidez y del seguro colectivo de responsabilidad civil suscrito a favor de los consejeros por ejercicio de su cargo.
Respecto del consejero delegado, las remuneraciones en especie comprenden: (i) la asignación del derecho de uso de un vehículo; (ii) el alquiler de una vivienda, y (iii) la cobertura de contingencias de salud y accidentes mediante la suscripción por la Sociedad del seguro correspondiente.

- 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 Siemens Gamesa no han devengado remuneración alguna por este concepto.

- 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
Siemens 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 las acciones adoptadas para reducir los riesgos
<p>El devengo de la remuneración variable anual y plurianual del consejero delegado está vinculada a su desempeño y referenciada esencialmente a parámetros de resultados operativos, indicadores, financieros y de responsabilidad social corporativa.</p> <p>Los objetivos de carácter anual se establecen con base en el presupuesto anual y en las guías a mercado. Por su parte, los objetivos plurianuales se fijan en función de objetivos estratégicos derivados del Plan de Negocio de la Sociedad y otros acordados, en su caso, con carácter específico.</p> <p>A estos efectos se han tomado como referencia, según los supuestos concretos, magnitudes como: (i) la rentabilidad al accionista (ii) la rentabilidad operativa (ii) de cobertura de la actividad por pedidos; (iii) la solidez financiera del balance; o (iv) la seguridad y salud laboral o desempeño en materia de sostenibilidad.</p> <p>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 en los resultados consolidados reflejados en las cuentas anuales auditadas por el auditor externo, así como en el informe del Área de Auditoría Interna de la Sociedad, que depende funcionalmente de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas.</p> <p>Hay que destacar que la remuneración variable plurianual está relacionada con el desempeño del consejero delegado y de la propia Sociedad durante un periodo de medición habitualmente de tres años y no se satisface hasta que el Consejo de Administración realiza la correspondiente verificación del grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Negocio, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Además, su eventual liquidación se prevé que se difiera habitualmente en dos o tres ejercicios (con el Plan 2013-15 -apartado A.4.- el periodo de medición han sido los ejercicios 2013-15 y la liquidación y pago se ha verificado en un 50% en el ejercicio 2016 y el 50% restante se ha verificado en el ejercicio 2017) y está prevista la pérdida del derecho al cobro diferido, si durante el plazo de permanencia se produce el cese voluntario no justificado o la terminación de la relación por incumplimiento de las obligaciones propias del cargo. Igualmente, el plan de incentivo 2016-17 aprobado con fecha 22 de febrero de 2017, aun reconociendo la singularidad del mismo por el contexto en que se produce, el periodo de vigencia del plan excede los tres años, con diferimiento en el pago del mismo. Asimismo, se incluyeron en las condiciones cláusulas de <i>clawback</i> y <i>malus</i> de conformidad con los estándares internacionales existentes en el mercado.</p>

Igualmente de cara al próximo incentivo a largo plazo que sea acordado por la Sociedad y del cual el actual Consejero Delegado sea beneficiario, todo ello de acuerdo a la información complementaria a la Política de remuneración de los consejeros publicada con ocasión de la convocatoria de la Junta General de Accionistas de 20 de junio de 2017, el incentivo tendrá las siguientes características principales:

- a) Periodo de cobro en 3 años.
- b) Retención obligatoria del 20% del incentivo hasta alcanzar dos veces la base salarial en acciones
- c) Aplicación de cláusulas *malus* y *clawback*.

B POLÍTICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS (apartado derogado)

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 2017 se detallan y no difieren con 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
García García, Rosa María	0	100	14	0	0	0	0	2	116	0
Tacke, Markus	265	0	0	76	0	0	0	1	342	0
Carlos Rodríguez-Quiroga Menéndez	287	53	25	0	0	0	0	6	371	540
Davis, Lisa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Von Schumann, Mariel	0	37	13	0	0	0	0	3	53	0
Thomas, Ralf	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sen, Michael	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonsoles Rubio Reinoso	0	67	42	0	0	16	0	5	130	160
Conrad, Swantje	0	41	38	0	0	32	0	2	113	0
Gloria Hernández García	0	74	94	0	0	24	0	5	197	255
Rosenfeld, Klaus	0	41	15	0	0	16	0	3	75	0
Andoni Cendoya Aranzamendi	0	74	72	0	0	24	0	7	177	221
Francisco Javier Villalba Sánchez	0	25	15	0	0	0	0	2	42	158
Juan Luis Arregui Ciarsolo	0	38	20	0	0	0	0	1	59	232
Luis Lada Díaz	0	25	9	0	0	0	0	3	37	156
José María Aracama Yoldi	0	25	29	0	0	0	0	3	57	197

José María Aldecoa Sagastola	0	30	9	0	0	0	0	4	43	180
José María Vázquez Egusquiza	0	25	25	0	0	0	0	2	52	188
Codes Calatrava, Gerardo	0	25	9	0	0	0	0	1	35	48
Helmrich, Klaus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ignacio Martín San Vicente	265	0	0	1.008	0	0	2.965	4	4.242	1.338
Cortés Domínguez, Luis Javier	0	35	25	0	0	12	0	3	75	0

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/ Ejecutivo	Plan de Incentivo a Largo Plazo 2013-2015 (19 de abril 2013)	0	0	0,00	No existe plan de opciones al inicio del ejercicio	0	0	0,00	No existe plan de opciones durante el ejercicio	No existe plan de opciones	94.879 acciones 20,50 euros 1.945 miles de euros

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 (€)	Beneficio Bruto (€)	Nº opciones	Nº opciones	Nº Acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Otros requisitos de ejercicio
Ignacio Martín San Vicente / Ejecutivo	Plan de Incentivo a Largo Plazo 2013-2015 (19 de abril 2013)	0	0	0,00	0	0	0	0	0,00	No existen opciones al final del ejercicio	No existen otros requisitos

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

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
García García, Rosa María	0	0		
Tacke, Markus	0	0		
Carlos Rodríguez- Quiroga Menéndez	3	4		
Davis, Lisa	0	0		
Von Schumann, Mariel	1	0		
Thomas, Ralf	0	0		
Sen, Michael	0	0		
Sonsoles Rubio Reinoso	1	1		
Conrad, Swantje	0	0		
Gloria Hernández García	2	2		
Rosenfeld, Klaus	1	0		
Andoni Cendoya Aranzamendi	3	5		
Francisco Javier Villalba Sánchez	1	5		
Juan Luis Arregui Ciarsolo	0	0		
Luis Lada Díaz	2	7		
José María Aracama Yoldi	2	6		
José María Aldecoa Sagastasoloa	3	11		
José María Vázquez Egusquiza	0	6		
Codes Calatrava, Gerardo	0	0		

Helmrich, Klaus	0	0	
Ignacio Martín San Vicente	2	5	
Cortés Domínguez, Luis Javier	1	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 Retribuc ión metálico	Importe de las accione s otorgad as	Beneficio bruto de las opcione s ejercitad as	Total ejercicio t sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregada s	Beneficio bruto de las opcione s ejercitad as	Total ejercicio t grupo	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1	Aportació n al sistemas de ahorro durante el ejercicio
García García, Rosa María	116	0	0	116	0	0	0	0	116	0	0
Tacke, Markus	342	0	0	342	0	0	0	0	342	0	0
Carlos Rodríguez- Quiroga Menéndez	371	0	0	371	0	0	0	0	371	540	0
Davis, Lisa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Von Schumann, Mariel	53	0	0	53	0	0	0	0	53	0	0
Thomas, Ralf	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sen, Michael	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonsoles Rubio Reinoso	130	0	0	130	0	0	0	0	130	160	0
Conrad, Swantje	113	0	0	113	0	0	0	0	113	0	0
Gloria Hernández García	197	0	0	197	0	0	0	0	197	255	0
Rosenfeld, Klaus	75	0	0	75	0	0	0	0	75	0	0
Andoni Cendoya Aranzamen di	177	0	0	177	0	0	0	0	177	221	0
Francisco Javier Villalba Sánchez	42	0	0	42	0	0	0	0	42	158	0
Juan Luis Arregui Ciarsolo	59	0	0	59	0	0	0	0	59	232	0
Luis Lada Díaz	37	0	0	37	0	0	0	0	37	156	0
José María Aracama Yoldi	57	0	0	57	0	0	0	0	57	197	0
José María Aldecoa Sagastasolo a	43	0	0	43	0	0	0	0	43	180	0
José María Vázquez Egusquiza	52	0	0	52	0	0	0	0	52	188	0
Codes Calatrava, Gerardo	35	0	0	35	0	0	0	0	35	48	0
Helmrich, Klaus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ignacio Martín San Vicente	4.242	1.945	0	6.187	0	0	0	0	6.187	2.838	0

Cortés Domínguez, Luis Javier	75	0	0	75	0	0	0	0	75	0	0
Total:	6.216	1.945	0	8.161	0	0	0	0	8.161	5.173	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 Siemens Gamesa permiten el establecimiento de sistemas de retribución variable para los consejeros, actualmente la retribución variable solamente está reconocida al consejero delegado, con el fin de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones.

En el ejercicio 2017, y de acuerdo a la política de remuneración de Consejeros, la retribución variable anual del actual consejero delegado está ligada a objetivos económico-financieros y operativos concretos que permiten evaluar el desempeño de la compañía, En concreto son tres los objetivos fijados: (i) el EBIT del Grupo fijado en 474 millones de euros y un con peso del 40%; (ii) la entrada de pedidos fijada en 6.314 millones de euros y con un peso del 30%, y (iii) el establecimiento de sinergias de 432 millones de euros con un peso del 30%

De estos objetivos solo se ha conseguido el relativo a las sinergias que se ha cumplido en un 100%. En consecuencia el grado de cumplimiento global de objetivos para el actual Consejero Delegado ha sido del 30% en el ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2017.

Respecto a los objetivos fijados para establecer la remuneración variable 2017 del anterior consejero delegado don Ignacio Martín hasta el momento de su salida, dado que fueron fijados por el Consejo de Administración al principio del año, hacen referencia a la actividad de Gamesa antes de la fusión. Los objetivos son: (i) el EBIT del Grupo fijado en 550 millones de euros y un con peso del 60%; (ii) la entrada de pedidos fijada en 4.400 MW y con un peso del 30%; y (iii) en materia de sostenibilidad, el aumento del score de la Compañía en un 10% (83 puntos) en el Corporate Sustainability Assesment (CSA) realizado por RobecoSam, y con un peso del 10%.

Tan solo se ha dado grado de cumplimiento en el objetivo de sostenibilidad en un 57%, con un peso del 10%, dando como resultado un grado de cumplimiento de los objetivos del anterior consejero delegado de un 5,70% durante el periodo en el que ostentó el citado cargo durante el ejercicio 2017.

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	576.480.584	84,63 %

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	21.575.430	3,74
Votos a favor	551.219.808	95,62
Abstenciones	3.685.346	0,64

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 de primas de seguros colectivos abonados en concepto de seguro de responsabilidad civil para Consejeros y Directivos ("D&O") por un importe de 34.588 euros; y (ii) el importe de las primas de seguro de vida suscrito por la Compañía en beneficio de los consejeros, ascendiendo el coste total de estos últimos conceptos para la Compañía en el 2017 21.853 euros.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 30 de noviembre de 2017.

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