

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

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31-12-2014

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

La política 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. Los principios básicos de dicha política, respecto de la que no se han acordado cambios significativos, son los siguientes:

Límite cuantitativo:

De acuerdo con los Estatutos Sociales la Junta General de Accionistas tiene establecido en 2 millones de euros el importe máximo de las retribuciones que la Sociedad puede destinar 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. El Consejo de Administración tiene previsto someter a la Junta General de Accionistas de 2015 la actualización de dicho límite cuantitativo.

Las retribuciones anteriores son independientes y compatibles con las retribuciones y compensaciones establecidas para los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas.

Principio de moderación y adecuación al cargo:

El Consejo de Administración ha de procurar que su retribución guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, estando orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Asimismo, la remuneración no será 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. Cabe distinguir así:

Retribución de los consejeros por su condición de tales:

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.

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.

En cuanto al "mix retributivo" de los consejeros, el criterio principal para determinar los distintos componentes es, conforme a lo expuesto, los cargos en el Consejo de Administración y la pertenencia a Comisiones.

Remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas:

a) Retribución fija

La Sociedad contempla que el presidente y consejero delegado reciba por el desempeño de funciones ejecutivas una cantidad fija anual, fijada por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Por otro lado, la retribución del secretario letrado asesor está descrita en el apartado A.3.

b) Retribución variable:

La retribución variable solamente está reconocida al presidente y consejero delegado y está 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, el porcentaje oscilará entre el 50 % y el 100 % del importe de la retribución fija, y (ii) en cuanto a su vinculación al desempeño y resultados, se tendrán en cuenta indicadores del cumplimiento de objetivos de actividad y financieros de la Sociedad y del grupo Gamesa (el "**Grupo**"). La concreción de estos indicadores para cada ejercicio se realiza, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por el Consejo de Administración.

Excepcionalmente, la política no excluye la posibilidad de asignar bonus extraordinarios ligados a la consecución de objetivos u operaciones estratégicas o de especial relevancia para la Sociedad o el Grupo.

(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.

De este modo, en cuanto a la estructura del "mix retributivo" del presidente y consejero delegado, como único miembro que tiene reconocido un componente variable en su retribución, viene determinada 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.

Otros beneficios

La Sociedad abona las primas correspondientes a las pólizas de seguro contratadas por ella 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 de cargo de consejero, directivos y empleados. Con carácter general, la política de retribuciones 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 los Estatutos Sociales, se suscribió en el ejercicio 2014 una póliza colectiva de seguro mixta de vida/ahorro diferido por un plazo de tres años, dentro del límite máximo total de 2 millones de euros anuales autorizado por la Junta General de Accionistas para las retribuciones que la Sociedad puede destinar al conjunto de los consejeros por su condición de tales.

- 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

Dentro del marco establecido por los Estatutos Sociales y los acuerdos adoptados por la Junta General, 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 tiene encomendada la competencia de proponer al Consejo de Administración la política de remuneración de los consejeros y Alta Dirección de la Sociedad, así como 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.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por tres consejeros no ejecutivos:

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

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

En relación con la definición de la política retributiva, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha contado con asesoramiento externo –en concreto, la consultoras PricewaterhouseCoopers 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

Remuneración de consejeros en su condición de tales

Para el ejercicio 2015, el Consejo de Administración ha acordado, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, no incrementar la retribución fija de los consejeros en su condición de tales y las dietas de asistencia. En consecuencia, la retribución fija anual establecida para los miembros del Consejo de Administración de Gamesa por su condición de tales y por razón de su pertenencia y cargo, 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 euros.
- Consejero Coordinador: 20.000 euros.
- Presidentes de Comisiones: 120.000 euros.
- Vocales de Comisiones: 100.000 euros.
- Consejeros: 60.000 euros.

La normativa interna establece que solo 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 Coordinador 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.

Remuneración de consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

La cuantía de retribución fija 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 2015 es de 580.000 euros, habiéndose acordado una actualización que, dentro del principio de moderación, mejora la competitividad de la política en este punto en relación con empresas comparables.

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 del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha aprobado para el 2015 una actualización del 5 por ciento de las cuantías – que se mantenían inalteradas desde 2010 en cuanto a funciones de secretario-letrado asesor del Consejo de Administración y Secretaría de las Comisiones Consultivas y desde el 2012 en cuanto a funciones de Secretaría de la Comisión Ejecutiva Delegada - previstas por la prestación de funciones ejecutivas del Secretario del Consejo de Administración y de las Comisiones:

- Por funciones de secretario-letrado-asesor del Consejo de Administración: 210.000 euros.
- Por funciones de Secretaría de Comisiones:
 - Comisión de Auditoría y Cumplimiento: 47.250 euros.
 - Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 47.250 euros.
 - Comisión Ejecutiva Delegada: 68.250 euros.

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

Dietas

Junto con los componentes fijos indicados 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, pero con sujeción al límite máximo establecido conforme en los Estatutos Sociales y acordados por la Junta General indicado en el apartado A.1.

Las cuantías vigentes para los distintos cargos y vocales son las siguientes:

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

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 este ha de estar vinculado 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

La retribución variable objetivo del presidente y consejero delegado se ha fijado para el 2015 en el 60 % del importe de la retribución fija, con posibilidad de alcanzar el 100 % de dicha retribución fija 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 2015 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.

(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.

Está vigentes en la actualidad a favor del presidente:

- 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") 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 1.500.000 de euros y la entrega de 200.000 acciones ligada al cumplimiento del referido programa (la información detallada del Plan, incluidos los indicadores y objetivos a cumplir, se encuentra en la web corporativa www.gamesacorp.com).

El establecimiento en su caso de otros planes o bonus específicos, dentro del marco de la vigente Política, estará sujeto a la evolución de los negocios de la Sociedad y del Grupo durante el ejercicio.

- 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 los Estatutos Sociales, se suscribió en el ejercicio 2014 una póliza colectiva de seguro mixta de vida/ahorro diferido por un plazo de tres años, siendo beneficiarios de la misma los consejeros en el cargo, a excepción del presidente y consejero delegado, habiéndose acordado una aportación a la misma en el año 2015 de 450.000 euros; a razón de 50.000 euros por beneficiario, idéntica a la efectuada en el ejercicio 2014. Dicho aportación se encuentra dentro del límite máximo de 2 millones de euros autorizado por la Junta General de Accionistas para las retribuciones que la Sociedad puede destinar al conjunto de los consejeros por su condición de tales.

- 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.
Sin perjuicio de lo anterior, el contrato del presidente y consejero delegado prevé indemnizaciones o compensaciones económicas de hasta de dos 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
<p>De acuerdo con la normativa interna de la Sociedad y la Ley de Sociedades de Capital, corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nominaciones 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.</p> <p><u>1.-Respecto del contrato del presidente y consejero delegado.-</u> Dichas condiciones son, en términos generales, las siguientes:</p> <p><u>Normativa aplicable</u></p> <p>La normativa aplicable al contrato del presidente y 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 indefinida e indemnizaciones</u></p> <p>El contrato del presidente y consejero delegado es de duración indefinida y en él se prevén indemnizaciones o compensaciones económicas de hasta de dos 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.</p> <p><u>Exclusividad, permanencia, concurrencia post-contractual, y preaviso</u></p> <p>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 meses para el caso de terminación voluntaria y el deber de indemnización en la cuantía proporcional de la retribución fija en caso de incumplimiento.</p> <p><u>Confidencialidad</u></p> <p>El presidente y consejero delegado debe respetar el deber de confidencialidad tanto durante la vigencia del contrato como una vez extinguida la relación.</p> <p><u>2.- Respecto del consejero-secretario del Consejo de Administración.</u> 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:</p>

- 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
Los consejeros de 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 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, como remuneración en especie, comprende exclusivamente el importe de las primas satisfechas para la cobertura de prestaciones de fallecimiento e invalidez y del seguro colectivo de responsabilidad civil a favor de consejeros por ejercicio de su cargo.
Respecto del presidente y consejero delegado, 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 de salud y de accidente.

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 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
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>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.</p> <p>A estos efectos se toma como referencia magnitudes como la (i) rentabilidad (ii) actividad del ejercicio y futuros (iii) solidez financiera del balance y (iv) política de seguridad y salud en las personas.</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 de evaluación en los resultados consolidados contenidos en las cuentas anuales auditadas por el auditor externo, así como con el informe del Área de Auditoría Interna de la Sociedad, que depende funcionalmente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.</p> <p>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 tres años y no se satisface hasta que el Consejo de Administración 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 cada uno de los dos años siguientes a la finalización del periodo de evaluación (esto es, con el plan vigente -apartado A.4-. en los ejercicios 2016 y 2017).</p>

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 previsión general es que la política de retribuciones de los consejeros contenida en el presente informe mantendrá su vigencia para los próximos tres años, salvo que el Consejo de Administración acuerde modificarla mediante un acuerdo expreso, lo que se someterá a la Junta General conforme a la legislación aplicable.</p> <p>En particular, la política de remuneraciones guardará una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables, estando orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad de la Sociedad e incorporará las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, cabe realizar la siguiente previsión con respecto de los siguientes componentes:</p> <p><u>(i) Límite cuantitativo para los consejeros por su condición de tales:</u></p> <p>Los Estatutos Sociales establecen que la Junta General de Accionistas fijará el importe máximo de las retribuciones que la Sociedad destinará por su condición de tales 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, siendo el límite aplicable acordado por la Junta General de Accionistas de 2013 el de 2 millones de euros brutos por los indicados conceptos. Dicho límite viene determinado, entre otras razones, por la actual composición cuantitativa -10 vocales- del Consejo de Administración y de las Comisiones Delegadas existentes. Un eventual incremento del número de miembros del Consejo de Administración, con fundamento en la necesidad de reforzar competencias internas y dar satisfacción a las nuevas funciones y cometidos que le asignan la reforma de la Ley de Sociedades de Capital, determina que deba preverse el sometimiento a la Junta General de Accionistas de 2015 una actualización en el límite anteriormente indicado.</p> <p><u>(ii) Programas de Incentivos a Largo Plazo</u></p> <p>La Sociedad podrá establecer, una vez finalizado, o de forma concurrente con el Plan de retribución variable plurianual correspondiente al periodo 2013–2015, un nuevo plan, ligado al plan estratégico de la Sociedad, en el que podrán resultar incluidos los consejeros ejecutivos de la Sociedad, junto con los restantes miembros del equipo directivo y otro personal clave.</p>

Con independencia de lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de las funciones que le han sido atribuidas por el Reglamento del Consejo de Administración y su propio Reglamento de funcionamiento, revisa periódicamente la política de retribuciones del Consejo de Administración, elevando a este las propuestas que considere oportunas tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como a sus cuantías, teniendo en cuenta las condiciones del entorno y los resultados de la Sociedad.

- 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

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.

- 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

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.

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 2014 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	871	0	0	0	12	1.333	687
Carlos Rodríguez- Quiroga Menéndez	356	60	25	0	0	0	0	15	456	460
Juan Luis Arregui Ciarsolo	0	150	84	0	0	0	0	15	249	256
Luis Lada Díaz	0	140	80	0	0	0	0	13	233	207
José María Aracama Yoldi	0	120	61	0	0	0	0	11	192	198
José María Aldecoa Sagastola	0	100	44	0	0	0	0	16	160	172
Sonsoles Rubio Reinoso	0	100	57	0	0	0	0	8	165	182
José María Vázquez Egusquiza	0	100	45	0	0	0	0	13	158	202
Ramón Castresana Sánchez	0	100	41	0	0	0	0	9	150	157
Manuel Moreu Munaiz	0	100	44	0	0	0	0	10	154	85

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
Carlos Rodríguez- Quiroga Menéndez	50	0	50	0
Juan Luis Arregui Ciarsolo	50	0	50	0
Luis Lada Díaz	50	0	50	0
José María Aracama Yoldi	50	0	50	0
José María Aldecoa Sagastasoloa	50	0	50	0
Sonsoles Rubio Reinoso	50	0	50	0
José María Vázquez Egusquiza	50	0	50	0
Ramón Castresana Sánchez	50	0	50	0
Manuel Moreu Munaiz	50	0	50	0

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	4		
Carlos Rodríguez- Quiroga Menéndez	7	7		
Juan Luis Arregui Ciarso	7	7		
Luis Lada Díaz	5	5		
José María Aracama Yoldi	3	3		
José María Aldecoa Sagastaso	9	9		
Sonsoles Rubio Reinoso	1	1		
José María Vázquez Egusquiza	6	6		
Ramón Castresana Sánchez	2	1		
Manuel Moreu Munaiz	3	2		

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 otorgada s	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	Aportaci ón al sistema s de ahorro durante el ejercicio
Ignacio Martín San Vicente	1.333	0	0	1.333	0	0	0	0	1.333	687	0
Carlos Rodríguez- Quiroga Menéndez	456	0	0	456	0	0	0	0	456	460	50
Juan Luis Arregui Ciarso	249	0	0	249	0	0	0	0	249	256	50
Luis Lada Díaz	233	0	0	233	0	0	0	0	233	207	50
José María Aracama Yoldi	192	0	0	192	0	0	0	0	192	198	50
José María Aldecoa Sagastola	160	0	0	160	0	0	0	0	160	172	50
Sonsoles Rubio Reinoso	165	0	0	165	0	0	0	0	165	182	50
José María Vázquez Egusquiza	158	0	0	158	0	0	0	0	158	202	50
Ramón Castresana Sánchez	150	0	0	150	0	0	0	0	150	157	50
Manuel Moreu Munaiz	154	0	0	154	0	0	0	0	154	85	50
Total:	3.250	0	0	3.250	0	0	0	0	3.250	2.606	450

- 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 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 2014, 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 2014 se han cumplido con un sobrecumplimiento respecto de los indicadores objetivo establecidos –siendo reflejo de ello la superación de los resultados económicos e indicadores financieros de la sociedad respecto de las guías dadas a los mercados para el ejercicio- dando lugar una retribución variable del 93,5 % de su retribución fija. Asimismo, la firma de acuerdos vinculantes con el grupo energético francés Areva S.A. con fecha 7 de julio de 2014, ha supuesto una puesta en valor del negocio eólico marino de la Sociedad que ha dado lugar al reconocimiento al presidente y consejero delegado por parte del Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de un bonus extraordinario durante el año 2014 –y previsto como tal en el informe de remuneraciones aprobado en el 2014- por el importe de 450.000 euros.

- 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	121.853.788	48,00

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	1.105.984	0,91
Votos a favor	119.683.891	98,22
Abstenciones	1.063.913	0,87

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 75.000 euros, y (ii) el importe de las primas de seguro de vida suscrito por la Compañía a beneficio de los Consejeros, a excepción del presidente y consejero delegado, y el seguro de accidentes en beneficio de este último, ascendiendo el coste total de estos últimos conceptos para la compañía en el 2014 a 47.131 euros.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 25 de febrero de 2015.

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