

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

DE SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A. 2019-2021

(Texto aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada en fecha 27 de marzo de 2019)

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2019-2021

1. Introducción

El presente documento recoge la Política de Remuneraciones de los Consejeros de SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A. (“**Siemens Gamesa**”, la “**Sociedad**” o la “**Compañía**”) que será sometida a votación vinculante de la Junta General de Accionistas de 2019 como punto separado del Orden del Día para reemplazar la Política de Remuneraciones de los Consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 20 de junio de 2017.

En relación con el procedimiento de aprobación de dicha Política, el apartado segundo del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (“**LSC**”) establece que la propuesta de la política de remuneraciones del consejo de administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones.

Esta propuesta de nueva Política de Remuneraciones de los Consejeros (la “**política de remuneraciones**” o la “**política de remuneraciones de los consejeros**”) se aplicará a los siguientes ejercicios: 1 de octubre de 2018 a 30 de septiembre de 2019; 1 de octubre de 2019 a 30 de septiembre de 2020; y 1 de octubre de 2020 a 30 de septiembre de 2021. Se acompaña el informe motivado de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la “**CNR**” o la “**Comisión**”).

Ambos documentos están a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas para los días 27 de marzo y 28 de marzo de 2019, en primera y segunda convocatoria respectivamente, de acuerdo con lo establecido en el apartado segundo del artículo 529 novodecies de la LSC.

La presente política de remuneraciones de los consejeros contiene los siguientes apartados:

- Principios de la política de remuneraciones.
- Funciones asumidas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- Política de remuneraciones de los consejeros por su condición de tales.
- Política de remuneraciones de los consejeros ejecutivos.
- Política de remuneraciones aplicable a nuevos consejeros.
- Importe máximo de la retribución de los consejeros.
- Periodo de vigencia de la política de remuneraciones.

2. Principios de la política de remuneraciones

El compromiso de los miembros del Consejo de Administración y directivos de Siemens Gamesa es esencial para el éxito en el cumplimiento de la estrategia de la Sociedad y, con este objetivo, la CNR elabora y propone al Consejo de Administración de la Sociedad (el “**Consejo de Administración**” o el “**Consejo**”) la política de remuneraciones y las prácticas en materia retributiva que se aplican a los miembros del Consejo de Administración.

La retribución de los miembros del Consejo de Administración de Siemens Gamesa se determina tomando en consideración lo establecido en (i) la normativa aplicable a las sociedades de capital, en concreto en la LSC; (ii) el artículo 45 de los Estatutos sociales; (iii) el artículo 29 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad; (iv) los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas; y (v) las prácticas de mercado en entidades comparables en tamaño, actividad, complejidad de sus negocios y distribución geográfica de sus operaciones, apoyándose normalmente para este análisis en asesoramiento externo.

El sistema retributivo diferencia a los consejeros en su condición de tales de aquéllos que desarrollan funciones ejecutivas en la Sociedad.

Los principios generales que sustentan la política de remuneraciones de los consejeros son los siguientes:

	Consejeros ejecutivos	Consejeros no ejecutivos
Equilibrio y prudencia	●	●
Alineamiento con las prácticas demandadas por los accionistas e inversores	●	●
Transparencia	●	●
Competitividad de la política de remuneraciones, tanto por su estructura como por su cuantía global, con el fin de atraer, motivar y retener a los profesionales clave.	●	●
Alineamiento con los objetivos estratégicos de la Sociedad	●	●
Alineamiento con la remuneración establecida por compañías comparables (equidad externa)	●	●
Las políticas y prácticas retributivas garantizan la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza (equidad interna)	●	●
Relación con la dedicación efectiva al cargo	●	●
Vinculación con la responsabilidad y el desarrollo de sus funciones como consejeros	●	●
Mantenimiento de un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija (corto plazo) y variable (anual y a largo plazo), que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de los objetivos definidos, vinculados a la creación de valor sostenible ^(*)	●	
Ausencia de componentes variables de su retribución en aras de su total independencia respecto a la retribución del consejero ejecutivo y del equipo directivo ^(*)		●

Carácter incentivador sin que su cuantía condicione su independencia. Se concreta en una asignación fija mensual y una dieta de asistencia.

- (*) La política retributiva del letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración por el desempeño de funciones ejecutivas no contempla una retribución variable.

Los principios anteriores son coherentes con la política de gobierno corporativo de Siemens Gamesa, cuya última revisión del texto fue aprobada por el Consejo de Administración en la sesión de 12 de septiembre de 2018, y publicada en la página web corporativa.

Asimismo, dichos principios retributivos cumplen con lo establecido, con carácter general, para las sociedades de capital en la LSC y están en línea con los principios y recomendaciones en materia de retribuciones de consejeros que se recogen en el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas publicado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, sobre su adecuación a la dimensión y relevancia de la compañía, su situación económica, comparabilidad, rentabilidad y sostenibilidad, así como sobre la no asunción excesiva de riesgos o la no recompensa de resultados desfavorables.

Prácticas que aplica Siemens Gamesa	Prácticas que no aplica Siemens Gamesa
<p>Consejeros ejecutivos^(*):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyarse regularmente en asesoramiento externo. ▪ Diferir la percepción de una parte relevante de la retribución^(*). ▪ Entregar, en acciones de la sociedad, una parte relevante de la remuneración. ▪ Establecer cláusulas <i>malus</i> y <i>clawback</i> aplicables a la retribución variable a largo plazo. ▪ Revisar periódicamente el alineamiento de su retribución total con la de empresas comparables. ▪ Vincular el pago de una parte relevante de la retribución a los resultados económico-financieros de la Sociedad. <p>Consejeros no ejecutivos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vincular la remuneración con las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, así como su dedicación a la Sociedad. 	<p>Consejeros ejecutivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ No se conceden anticipos y préstamos, como regla general. ▪ No existe discriminación en materia de retribución por razones de sexo, edad, cultura, religión o raza. Los profesionales de Siemens Gamesa son remunerados en función de su trayectoria profesional, dedicación y responsabilidad asumida. ▪ No se garantizan incrementos de la retribución fija ni existen retribuciones variables cuya obtención esté garantizada. <p>Consejeros no ejecutivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ No participan en sistemas de retribución variable a corto y a largo plazo (sólo se perciben remuneraciones fijas y dietas por asistencia) vinculadas a los resultados de la sociedad o al desempeño personal. ▪ No participan en planes de pensiones, sistemas de jubilación u otros sistemas de previsión social.

- (*) La política retributiva del letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración por el desempeño de funciones ejecutivas no contempla una retribución variable y, por tanto, no participa en los sistemas de retribución variable a corto y a largo plazo descritos en esta política de remuneraciones.

3. Funciones asumidas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

El Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobado por el Consejo de Administración de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 de los Estatutos sociales, describe las facultades asumidas por esta Comisión, incluyendo las relativas a las retribuciones de los consejeros y los directivos de alto nivel y bajo la dependencia directa del Consejo de Administración.

A continuación se resume cómo interviene la CNR en el proceso de toma de decisiones respecto a la determinación, aplicación y revisión de la Política de Remuneraciones:

Determinación de la política de remuneraciones
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informa sobre la política de remuneraciones de consejeros con ocasión de su propuesta por el Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas.
Aplicación de la política de remuneraciones
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Propone al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros, de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de Alta Dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, de comisiones ejecutivas o del consejero delegado, así como la retribución individual y las demás condiciones básicas de los contratos de los consejeros ejecutivos, incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse para el supuesto de terminación de la relación contractual. ▪ Informa sobre: <ul style="list-style-type: none"> • La propuesta del consejero delegado sobre las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos y, en particular, sobre la estructura de sus retribuciones, incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse para el supuesto de terminación de la relación contractual, elevando dicha propuesta al Consejo de Administración. • Los sistemas de incentivos generales de carácter plurianual y complementos de pensiones. • Los sistemas de retribución referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones, destinados a consejeros, miembros de la Alta Dirección y resto de empleados de la Sociedad. • Los documentos a aprobar por el Consejo de Administración para su divulgación general en lo referente a la información sobre retribuciones.
Revisión de la política de remuneraciones
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vela por el cumplimiento de la política de remuneraciones de consejeros y revisa, con carácter anual, su adecuación y resultados, informando al Consejo de Administración del resultado de dicha revisión.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo de Administración intervendrá, en todo caso, en las competencias sobre la política de remuneraciones que le atribuye la LSC, los Estatutos sociales y el Reglamento del Consejo de Administración.

4. Política de remuneraciones de los consejeros por su condición de tales

A continuación se desglosan los elementos clave de la política de remuneraciones de los consejeros por su condición de tales.

De conformidad con lo previsto en el apartado tercero del artículo 45 de los Estatutos sociales y en el apartado tercero del artículo 217 de la LSC, la Junta General de Accionistas celebrada el día 8 de mayo de 2015 aprobó la remuneración que corresponde a los consejeros por su condición de tales, con arreglo a los criterios y conceptos retributivos indicados a continuación, dentro del límite máximo de tres (3) millones de euros. Dicho límite, que permanecerá vigente hasta que la Junta General de Accionistas no acuerde su modificación, tiene, en todo caso, el carácter de máximo, correspondiendo al propio Consejo de Administración la distribución de su importe entre los conceptos previstos y entre los consejeros, en la forma, momento y proporción que determine atendiendo al cargo desempeñado por el consejero en el Consejo de Administración, las funciones y responsabilidades atribuidas al consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

De acuerdo con lo previsto en los Estatutos sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, la referida retribución es compatible e independiente de la prevista para los miembros del Consejo de Administración que ejerzan funciones ejecutivas, la cual no se encuentra sujeta al límite cuantitativo anterior. No obstante, la presente política de remuneraciones no contempla la posibilidad de que el Consejero Delegado perciba importe alguno por los conceptos descritos en el Cuadro 1 siguiente.

Cuadro 1. Política de remuneraciones de los consejeros en su condición de tales

	Límites	Funcionamiento
<p>Retribución Fija por pertenencia al Consejo de Administración</p> <p>Propósito:</p> <p>Remunerar adecuadamente la dedicación que el cargo exija, pero sin alcanzar niveles que comprometan la independencia del consejero.</p>	<p>Máximo: 80.000 € anuales por consejero.</p>	<p>Se abona mediante pagos de carácter mensual.</p>
<p>Retribución Fija por pertenencia a las comisiones del Consejo de Administración</p> <p>Propósito:</p> <p>Remunerar la dedicación a comisiones del Consejo de Administración.</p>	<p>Máximo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Presidente de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas: 80.000 € anuales. ▪ Presidente de otras comisiones: 60.000 € anuales. ▪ Miembro de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas: 60.000 € anuales. ▪ Miembro de otras comisiones: 40.000 € anuales. 	<p>Los importes son de carácter anual, independientemente del número de sesiones de las comisiones celebradas durante el ejercicio.</p> <p>Se abonan mediante pagos de carácter mensual.</p>
<p>Consejero Coordinador (actualmente no existe)</p> <p>Propósito:</p> <p>Remunerar convenientemente la dedicación adicional que el cargo exige.</p>	<p>Máximo: 20.000 € anuales adicionales.</p>	<p>Se abona mediante pagos de carácter mensual.</p>
<p>Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de sus comisiones</p> <p>Propósito:</p> <p>Remunerar la asistencia personal y efectiva a las sesiones del Consejo de Administración y de sus comisiones.</p>	<p>Máximo:</p> <p>Consejo de Administración:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Presidente: 2.000 € por sesión celebrada. ▪ Vocal: 2.000 € por consejero y sesión celebrada. <p>Comisiones del Consejo de Administración:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Presidente: 3.800 € por sesión celebrada. ▪ Vocal: 2.000 € por consejero y sesión celebrada. 	<p>Las dietas por asistencia a las reuniones del Consejo y de sus comisiones se abonan por la asistencia personal y presencial de cada consejero a cada una de las sesiones celebradas, con independencia del número de sesiones que se celebren.</p> <p>En caso de asistencia mediante videoconferencia u otros medios de comunicación a distancia admitidos, las dietas serán del 50% del importe correspondiente. En caso de que se confiera la representación, no se devenga el derecho a dieta.</p> <p>Se abonan mediante pagos de carácter mensual.</p>

	Límites	Funcionamiento
<p>Presidente del Consejo de Administración</p> <p>Propósito:</p> <p>Remunerar convenientemente la dedicación que el cargo exige, el nivel de responsabilidad especial, y las habilidades y experiencia requeridas para desempeñar el rol.</p>	<p>El Presidente del Consejo de Administración no percibirá ni la Retribución Fija establecida por pertenencia al Consejo de Administración, ni la Retribución Fija establecida por pertenencia a las comisiones del Consejo de Administración, recibiendo únicamente una Retribución Fija específica de 250.000 € anuales para el ejercicio 2019, junto con las dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y, en su caso, de sus comisiones.</p>	<p>Se ha fijado una remuneración para el Presidente del Consejo de Administración superior a la del resto de miembros del Consejo en atención a la especial dedicación requerida.</p> <p>Se abona mediante pagos de carácter mensual.</p>
<p>Vicepresidente del Consejo de Administración (actualmente no existe)</p> <p>Propósito:</p> <p>Remunerar convenientemente la dedicación que el cargo exige, el nivel de responsabilidad especial, y las habilidades y experiencia requeridas para desempeñar el rol.</p>	<p>El Vicepresidente del Consejo de Administración no percibirá ni la Retribución Fija establecida por pertenencia al Consejo de Administración, ni la Retribución Fija establecida por pertenencia a las comisiones del Consejo de Administración, recibiendo únicamente una Retribución Fija específica de 150.000 € anuales para el ejercicio 2019, junto con las dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y, en su caso, de sus comisiones.</p>	<p>Se ha fijado una remuneración para el Vicepresidente del Consejo de Administración superior a la del resto de miembros del Consejo en atención a la especial dedicación requerida.</p> <p>Se abona mediante pagos de carácter mensual.</p>

La retribución descrita en este cuadro podrá ser revisada. En todo caso, los ajustes anuales se realizarán dentro del límite máximo anual para todo el Consejo.

En relación con los conceptos retributivos descritos anteriormente, se prevé la posibilidad de que los miembros del Consejo de Administración puedan renunciar a su cobro. En este sentido, durante el ejercicio 2018, tres consejeros externos dominicales han renunciado al cobro de su remuneración.

Adicionalmente, los consejeros podrán percibir las primas que satisfaga la Sociedad correspondientes a las pólizas contratadas con compañías de seguros para la cobertura de prestaciones de fallecimiento e invalidez. De acuerdo con las condiciones de la póliza, el capital asegurado para cada uno de los consejeros asciende a 220.000 euros.

Asimismo, la Sociedad tiene contratado un seguro de responsabilidad civil para todos sus consejeros (incluyendo a los consejeros ejecutivos) en las condiciones usuales de mercado y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad.

La política de remuneraciones de los consejeros por su condición de tales:

1. No prevé la concesión de créditos, ni anticipos, ni garantías constituidas por la sociedad a favor de los miembros no ejecutivos del Consejo de Administración.

2. No prevé la posibilidad de incluir aportaciones a sistemas de previsión social en materia de pensiones.
3. No establece indemnizaciones para los consejeros no ejecutivos por sus funciones de supervisión y decisión colegiada en relación con la terminación de su vinculación con la sociedad por la condición de consejero no ejecutivo, ni la concesión de otras remuneraciones adicionales distintas a las incluidas anteriormente.

5. Política de remuneraciones de los consejeros ejecutivos

La política de remuneraciones de los consejeros ejecutivos de Siemens Gamesa contempla un sistema retributivo propio para el Consejero Delegado y para el letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración.

5.1 Política de remuneraciones del Consejero Delegado

Cuadro 2. Política de remuneraciones del Consejero Delegado

	Importe	Funcionamiento
<p>Retribución Fija en efectivo</p> <p>Propósito:</p> <p>Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional.</p>	<p>Cuantía: 700.000 € para el ejercicio 2019.</p> <p>Actualización general estándar: La Retribución Fija en efectivo podrá ser revisada anualmente en función de los criterios aprobados en cada momento por la CNR, entre otros, desarrollo y consolidación en el puesto, evolución de los resultados de la Sociedad, complejidad del negocio, diversidad geográfica, referencias de mercado, etc., sin que en ningún momento el incremento anual supere el 3% de la Retribución Fija en efectivo del año inmediato anterior. Cualquier incremento tendrá en cuenta la situación económica de la Sociedad y los estándares de mercado con empresas comparables obtenidos a través de análisis comparativos realizados por consultores externos especializados.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior y aunque no se contempla inicialmente durante el periodo de vigencia de esta política de remuneraciones, dicho incremento podrá ser superior por circunstancias excepcionales, siempre que la Sociedad lo considere necesario para favorecer la retención del Consejero Delegado como puesto clave en la Sociedad. En este caso, se informará sobre el incremento aplicado y las razones subyacentes en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que será sometido a votación vinculante de la Junta General de Accionistas.</p> <p>Aunque la actualización se produzca en los términos descritos, siempre deberá ser motivada por la CNR.</p>	<p>La retribución fija se establece de forma coherente con la responsabilidad y el liderazgo dentro de la organización y en línea con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables.</p> <p>Por el desempeño de funciones ejecutivas la Sociedad satisface al Consejero Delegado el importe correspondiente al pago de la Seguridad Social.</p>

	Importe	Funcionamiento
<p>Sistema de Ahorro a Largo Plazo</p> <p>Propósito:</p> <p>Ofrecer un paquete de remuneración total competitivo con la práctica de mercado.</p>	<p>La Sociedad podrá instrumentar sistemas de previsión social en los que participe el Consejero Delegado.</p> <p>El Consejero Delegado es beneficiario de un seguro colectivo de vida.</p> <p>La aportación anual ascenderá a un importe de 166.500 euros (que representa un 23,7% de su Retribución Fija anual en efectivo actual), sin que se prevean cambios durante la vigencia de esta política de remuneraciones. No obstante, este importe estará sujeto a posibles actualizaciones en la medida en que las circunstancias del mercado así lo recomienden. Cualquier incremento tendrá en cuenta la situación económica de la sociedad y los estándares de mercado con empresas comparables obtenidos a través de análisis comparativos realizados por consultores externos especializados.</p> <p>El detalle de los importes correspondientes a estos sistemas se recogerá en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.</p>	<p>Se trata de un plan de aportación definida que cubre las contingencias de jubilación, incapacidad, fallecimiento, dependencia del partícipe y situaciones excepcionales de liquidez (desempleo de larga duración, enfermedad grave, etc.).</p> <p>La prestación consiste en el derecho a percibir las aportaciones acumuladas realizadas a su favor por la Sociedad más los rendimientos generados como consecuencia del acaecimiento de cualquiera de las contingencias cubiertas.</p> <p>En caso de cese del Consejero Delegado con la Sociedad por causa diferente a las contingencias cubiertas por el plan, el Consejero Delegado tendrá derecho a la totalidad del saldo acumulado, excepto si la extinción de la relación contractual se produce por alguna de las siguientes circunstancias: (i) por condena penal o sanción reglamentaria por causas atribuibles al partícipe, (ii) por un incumplimiento grave de la normativa interna de Siemens Gamesa o del Grupo, y (iii) por conducta dolosa o gravemente negligente del partícipe en el ejercicio de sus funciones.</p> <p>La percepción de cualquier indemnización a la que el Consejero Delegado pudiera tener derecho por la extinción de su relación contractual con la Sociedad, será compatible con el reconocimiento del saldo acumulado existente como consecución de la participación del Consejero Delegado en el plan.</p>
<p>Beneficios Sociales</p> <p>Propósito:</p> <p>Ofrecer un paquete de remuneración total competitivo con la práctica de mercado.</p>	<p>El Consejero Delegado puede ser beneficiario de determinadas percepciones que incluyen, entre otras, la cobertura de contingencias de salud y accidentes mediante la suscripción por la Sociedad del seguro correspondiente, y la asignación del derecho de uso de un vehículo, de acuerdo con la política seguida por la Sociedad con ejecutivos del primer nivel.</p>	<p>Complemento en especie en concepto de beneficios sociales.</p> <p>El detalle de los importes correspondientes a este concepto se recogerá en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.</p>

	Importe	Métricas	Funcionamiento
<p>Retribución Variable Anual</p> <p>Propósito:</p> <p>Incentivar el cumplimiento de los objetivos anuales en línea con el plan estratégico de Siemens Gamesa.</p>	<p>Umbral Mínimo de consecución de los objetivos:</p> <p>Con la finalidad de determinar el importe a percibir por este concepto, se establecerá una escala de consecución para cada métrica en la que se incluirá un umbral de cumplimiento mínimo de los objetivos por debajo del cual no se abona incentivo alguno.</p> <p>Importe Target:</p> <p>100% de la Retribución Fija anual.</p> <p>Se alcanzará en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos.</p> <p>Importe Máximo:</p> <p>200% de la Retribución Fija anual.</p> <p>Se alcanzará en caso de desempeño extraordinario y sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos.</p>	<p>Se vincula a la consecución de una combinación de objetivos cuantitativos y cualitativos concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el plan estratégico de Siemens Gamesa, así como a los resultados de la Sociedad.</p> <p>Estos objetivos podrán estar relacionados con la evolución de indicadores de la cuenta de resultados (p. ej. evolución de los costes de distribución, del EBITDA, del EBIT, del resultado neto, etc.); objetivos relacionados con la evolución de indicadores de balance (p. ej. evolución del capital circulante o de sus componentes, de los CAPEX, de la deuda); objetivos no financieros (p. ej. responsabilidad social corporativa, gobierno corporativo, así como, eventualmente, el desempeño individual del consejero).</p>	<p>Corresponde a la CNR, al inicio de cada ejercicio, la revisión de las condiciones del sistema de retribución variable anual aplicable al Consejero Delegado, incluyendo la estructura, los niveles máximos de remuneración, los objetivos establecidos y el peso de cada uno de ellos, atendiendo a la estrategia de la compañía, las necesidades y la situación de negocio. Dicha revisión es posteriormente sometida al Consejo de Administración para su aprobación.</p> <p>La retribución variable anual se abona íntegramente en efectivo.</p> <p>El detalle de la información correspondiente a este concepto se recogerá en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros con el grado de cumplimiento y la ponderación de cada uno de los objetivos de forma individual y el grado de consecución global de los objetivos en su conjunto.</p> <p>El sistema de retribución variable anual contemplará la correspondiente cláusula malus, que será aplicable tanto durante su duración como hasta su liquidación, y cláusula clawback.</p>

	Importe	Métricas	Funcionamiento
<p>Planes de Incentivos a Largo Plazo</p> <p>Propósito:</p> <p>Fomentar el compromiso del Consejero Delegado con la Sociedad y su plan estratégico, vinculando la retribución a la creación de valor para el accionista así como el logro sostenible de objetivos estratégicos, de forma que esté alineada con las mejores prácticas en materia de remuneraciones. A su vez, con los planes de incentivos a largo plazo la Sociedad busca ofrecer un paquete retributivo competitivo al Consejero Delegado.</p>	<p>Importe Target: 100% de la Retribución Fija en efectivo para cada uno de los Ciclos FY2018, FY2019 y FY2020.</p> <p>Importe Máximo: 100% del Incentivo "target" para el Ciclo FY2018. 200%* del Incentivo "target", en caso de sobrecumplimiento de los objetivos de las métricas, para los Ciclos FY2019 y FY2020.</p> <p>No obstante, el valor de las acciones a percibir por el Consejero Delegado, derivado de cada uno de los Ciclos del Plan, no podrá exceder en ningún caso del menor de los dos siguientes importes*: (i) tres veces el Incentivo target asignado en cada Ciclo del Plan o (ii) el resultado de multiplicar por 1,7 la suma de la Retribución Fija en efectivo, la Retribución Variable Anual y el Incentivo target asignado en cada Ciclo del Plan.</p> <p>Umbral Mínimo de consecución de los objetivos: Por debajo de un grado mínimo de consecución de los objetivos de las métricas que determinará para cada Ciclo el Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, no se abonará incentivo alguno.</p>	<p>Métricas para el Ciclo FY2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> Beneficio por Acción ("BPA"). Ratio Rentabilidad Total para el Accionista ("RTA") de Siemens Gamesa en comparación con otras compañías del mercado. Ratio Responsabilidad Social Corporativa ("RSC"). <p>Métricas para los Ciclos FY2019 y FY2020*:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ratio RTA de Siemens Gamesa en comparación con el índice ISE Clean Edge Global Wind Energy. Ratio RTA de Siemens Gamesa en comparación con la RTA de la compañía Vestas Wind System A/S. Sostenibilidad. Ligada con la posición alcanzada por la Sociedad en el índice Dow Jones Sustainability Index. Valoración de la satisfacción de los clientes (Net Promoter Score). Compromiso de los empleados (Employee Engagement). <p>Las ponderaciones de las métricas se determinarán, para cada uno de los Ciclos del Plan, por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.</p> <p>La suma de la ponderación de las métricas de Sostenibilidad, Net Promoter Score y Employee Engagement no superará, en ningún caso, el 20 por ciento.</p>	<p>La Sociedad asignará una determinada cuantía que servirá como base para, a su vez, conceder un determinado número de Stock Awards, que servirán como referencia para determinar el número final de acciones a entregar.</p> <p>El Plan comprende la entrega de acciones de la Sociedad ligada a la consecución de determinados objetivos.</p> <p>El Plan se estructura en tres (3) Ciclos independientes con un periodo de medición de tres (3) años de duración cada Ciclo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ciclo FY2018: desde el 1 de octubre de 2017 hasta el 30 de septiembre de 2020. Ciclo FY2019: desde el 1 de octubre de 2018 hasta el 30 de septiembre de 2021. Ciclo FY2020: desde el 1 de octubre de 2019 hasta el 30 de septiembre de 2022. <p>Las acciones que se entreguen derivadas del Plan, netas en su caso de los impuestos aplicables, estarán sometidas a un periodo de mantenimiento, hasta alcanzar un número de acciones que equivalgan a:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dos (2) veces su Retribución Fija en efectivo para el Ciclo FY2018. Dos veces y media* (2,5) su Retribución Fija en efectivo para los Ciclos FY2019 y FY2020.

* En la misma Junta General de Accionistas en la que se somete a aprobación la presente política de remuneraciones, se somete a aprobación la modificación del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2018-2020. Entre las modificaciones del referido Plan se encuentran (i) la elevación del Incentivo máximo para el supuesto de sobrecumplimiento de los objetivos al 200 por 100 del Incentivo "target", (ii) el importe máximo que se podrá percibir al amparo del Plan, (iii) las métricas de las que dependerá el posible abono del Incentivo, y (iv) la obligación de mantener las acciones recibidas hasta alcanzar dos veces y media la retribución fija en efectivo del Consejero Delegado. Por tanto, las modificaciones del Plan de Incentivos a Largo Plazo incluidas en la presente política están sujetas a que se produzca la aprobación de la modificación del Plan de Incentivos por la Junta General de Accionistas.

	Importe	Métricas	Funcionamiento
			El Plan contemplará las correspondientes cláusulas malus, que serán aplicables tanto durante su duración como hasta su liquidación, y clawback.

Las remuneraciones que vaya a recibir el Consejero Delegado al amparo de esta política serán compatibles e independientes de las retribuciones pendientes de cobro que el Consejero Delegado pueda tener como consecuencia de su relación contractual previa con Siemens AG y que, en su caso, no supondrán coste alguno para Siemens Gamesa.

5.2 Mix retributivo del Consejero Delegado

El Consejero Delegado cuenta con un sistema de retribución variable plenamente flexible que responde de forma apropiada a los resultados alcanzados. La importancia relativa de la retribución variable del Consejero Delegado deviene en que, combinadas la retribución variable anual y la retribución variable a medio y 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.

5.3 Control ex-post de la retribución variable a largo plazo de los consejeros ejecutivos

La CNR tendrá la competencia para proponer al Consejo de Administración la cancelación o la devolución del pago de la retribución variable plurianual del beneficiario ante circunstancias sobrevenidas que justifiquen que la retribución variable se haya devengado o pagado atendiendo a informaciones o datos inexactos o erróneos, o se hayan producido incumplimientos de la normativa interna corporativa o de la legislación aplicable, que resulten posteriormente probados.

En concreto, la aplicación de lo establecido anteriormente podrá producirse en caso de concurrir alguno de los siguientes supuestos:

- a) Sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos imputables al consejero.
- b) Incumplimiento grave de códigos de conducta internos o políticas aprobadas de la Sociedad.
- c) Cualesquiera otras circunstancias que determinen una corrección, a posteriori, de los parámetros tenidos en consideración en la evaluación inicial del porcentaje de cumplimiento del objetivo del Consejero Delegado.
- d) Cualquier otra situación que suponga una infracción de normas de obligado cumplimiento de la Sociedad.

La CNR podrá proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución variable plurianual, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos. El detalle y la justificación de dichos ajustes se recogerán en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

5.4 Condiciones contractuales del Consejero Delegado

El contrato que regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del Consejero Delegado es de naturaleza mercantil, de duración indefinida, e incluye las cláusulas que en la práctica acostumbran a incluirse en este tipo de contratos.

A continuación se describen de forma resumida, en dos cuadros, las principales cláusulas indemnizatorias, de exclusividad y no competencia del citado contrato del Consejero Delegado:

Cuadro 3. Indemnización en caso de extinción de la relación contractual

	Cese por voluntad de la Sociedad	Cese por voluntad del Consejero Delegado
Preaviso	<p>Preaviso pactado de tres (3) meses.</p> <p>En caso de terminación voluntaria del contrato, la parte que desee terminar la relación contractual debe comunicarlo a la otra con tres (3) 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.</p>	<p>Preaviso pactado de tres (3) meses.</p> <p>En caso de terminación voluntaria del contrato, la parte que desee terminar la relación contractual debe comunicarlo a la otra con tres (3) 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.</p>
Indemnización	<p>Extinción de la relación contractual.</p> <p>La indemnización será equivalente a una (1) anualidad de Retribución Fija en efectivo del Consejero Delegado.</p> <p>No procederá la indemnización si el cese se produce como consecuencia de una conducta dolosa o gravemente negligente por parte del Consejero Delegado en el ejercicio de sus funciones, que produzca daños o perjuicios a la Sociedad.</p>	<p>Extinción de la relación contractual.</p> <p>No se prevé indemnización alguna en caso de que la extinción del contrato se produzca por la libre voluntad del Consejero Delegado.</p> <p>En caso de que el Consejero Delegado decida extinguir su relación con Siemens Gamesa debido a un incumplimiento grave y culpable de la Sociedad o a una modificación sustancial de sus funciones no motivada por una causa imputable al Consejero Delegado, éste tendrá derecho a percibir la misma indemnización indicada para los casos de cese por voluntad de la Sociedad, o la indemnización que legalmente le corresponda en caso de ser ésta superior.</p>

Cuadro 4. Exclusividad y no competencia post-contractual

	Funcionamiento
Confidencialidad	El Reglamento del Consejo de Administración establece el deber del consejero de atender a la obligación de confidencialidad derivada del deber de lealtad establecido por la LSC, observando las normas de conducta determinadas por ésta y por las Normas de Gobierno Corporativo. El Consejero Delegado queda sujeto a este deber de confidencialidad tanto durante la vigencia de su contrato como tras su terminación.
No competencia post-contractual	<p>El pacto de no competencia post-contractual supone que, una vez extinguido el contrato y durante un plazo de un (1) año tras la finalización del mismo por cualquier causa, el Consejero Delegado no podrá prestar servicios ni directa ni indirectamente, ni por cuenta propia o ajena, ni por sí, ni por terceros, a empresas españolas o extranjeras que supongan una competencia efectiva, actual o potencial, con las sociedades del Grupo Siemens Gamesa. Como compensación, Siemens Gamesa se compromete a compensar al Consejero Delegado un importe equivalente a una (1) anualidad de su Retribución Fija en efectivo, pagadera en un 50% a la terminación del contrato con la Sociedad y el 50% restante cumplidos seis (6) meses desde la extinción.</p> <p>En su calidad de consejero de Siemens Gamesa, el Consejero Delegado tiene asimismo una obligación de no competencia con la sociedad, en los términos en los que se regula dicha obligación para los consejeros de la sociedad en la LSC y en el Reglamento del Consejo de Administración.</p>
Exclusividad	Se establece un régimen de exclusividad en la relación profesional, salvo autorización expresa del Consejo de Administración tras valorar los casos excepcionales.

5.5 Política de remuneraciones del letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración

Además de las remuneraciones que le corresponden como miembro del Consejo de Administración de acuerdo con lo establecido en el Cuadro 1, el letrado asesor-secretario vocal percibirá las siguientes remuneraciones:

Cuadro 5. Política de remuneraciones del letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración

	Importe	Funcionamiento
<p>Retribución Fija en efectivo</p> <p>Propósito: Recompensar atendiendo al nivel de responsabilidad y a la trayectoria profesional.</p>	<p>Cuantía: Ejercicio 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 250.000 € por funciones de letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración. ▪ 50.000 € adicionales por comisión, por funciones de secretaría de las comisiones. <p>Actualización general estándar: La Retribución Fija en efectivo podrá ser revisada anualmente en función de los criterios aprobados en cada momento por la CNR, entre otros, desarrollo y consolidación en el puesto, evolución de los resultados de la Sociedad, complejidad del negocio, diversidad geográfica, referencias de mercado, etc. Aunque la actualización se produzca en los términos descritos, siempre deberá ser motivada por la CNR.</p>	<p>La retribución fija se establece de forma coherente con la responsabilidad dentro de la organización y en línea con la que se satisfaga en el mercado en compañías comparables.</p>

5.6 Condiciones contractuales del letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración

El letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración, que ostenta la categoría de consejero ejecutivo, tiene firmado con la Sociedad un contrato de prestación de servicios profesionales de duración indefinida, con las siguientes características:

- No se prevén cláusulas indemnizatorias por resolución o terminación del contrato, ni tampoco deber de preaviso.
- Contempla el deber de confidencialidad, tanto durante la vigencia del contrato como tras su terminación.
- No se contemplan pactos de no competencia post-contractual ni cláusulas de exclusividad o permanencia en la Sociedad.
- No se contemplan sistemas de retribución variable ni a corto ni a largo plazo.

6. Política de remuneraciones aplicable a nuevos consejeros ejecutivos

El sistema retributivo anteriormente descrito para el Consejero Delegado será de aplicación a cualquier consejero que se pueda incorporar al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente política de remuneraciones para desempeñar funciones ejecutivas.

El Cuadro 2 de la presente política de remuneraciones describe los elementos a considerar para diseñar y establecer el sistema de remuneración de nuevos consejeros ejecutivos. A estos efectos, el Consejo de Administración, tras escuchar la recomendación de la CNR, podrán establecer una retribución diferente para los nuevos consejeros ejecutivos atendiendo al interés social, y en ese caso, tendrán en consideración, en particular, el nivel retributivo que tuviera antes de su incorporación a la Sociedad, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas, su experiencia profesional, la retribución de mercado de esa posición y cualesquiera otras que consideren adecuado tomar en cuenta, lo que se reflejará debidamente en el correspondiente contrato a firmar entre la Sociedad y el nuevo consejero ejecutivo.

A este respecto, la CNR motivará y justificará la nueva retribución teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes factores:

- La normativa aplicable en cada momento respecto a las remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración que desempeñen funciones ejecutivas.
- Lo establecido en los Estatutos sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración y en la política de gobierno corporativo de la Sociedad.
- Los principios establecidos en el apartado 2 de la presente política de remuneraciones, aplicables al consejero ejecutivo.
- Los datos de mercado y las directrices de inversores institucionales y proxy advisors, así como la información recibida por parte de estos en el proceso de consulta que realice Siemens Gamesa.

La política de remuneraciones para nuevos nombramientos contempla la posible coexistencia de más de un consejero ejecutivo, con diversidad de funciones y responsabilidades para cada uno de ellos.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros no ejecutivos al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente política, les será de aplicación el sistema retributivo descrito en el Cuadro 1 anterior.

7. Importe máximo de la retribución de los consejeros

El importe máximo de las retribuciones que anualmente puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros será el que resulte de sumar:

- Los importes por los conceptos señalados en los apartados 5.1 y 5.5 anteriores, que remuneran el desempeño de las funciones ejecutivas por parte de los consejeros ejecutivos.
- Un importe de tres (3) millones de euros, aprobado por la Junta General de Accionistas, para el conjunto de los consejeros en su condición de tales, o el importe que en su caso sea aprobado en Juntas Generales de Accionistas posteriores.

En caso de cese del Consejero Delegado o, en su caso, de otros consejeros ejecutivos, a los importes descritos anteriormente deberá añadirse el importe al que tenga derecho, según lo dispuesto en las condiciones de su contrato, en los términos indicados en el apartado 5.4 anterior.

El importe máximo descrito en este apartado seguirá siendo aplicable durante la vigencia de la presente política de remuneraciones, salvo que la Junta General de Accionistas decida modificarlo en el futuro.

8. Periodo de vigencia de la política de remuneraciones

En caso de aprobación por la Junta General de Accionistas, la Sociedad aplicará la presente política de remuneraciones de los consejeros durante los ejercicios que finalicen en septiembre de 2019, septiembre de 2020 y septiembre de 2021. Cualquier modificación o sustitución de la política durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme a lo establecido en el citado artículo 529 novodecies de la LSC.