

Política de remuneraciones de los consejeros de “Gamesa Corporación Tecnológica, S.A.”

Política de remuneraciones de los consejeros para su aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS¹

El Consejo de Administración de Gamesa Corporación Tecnológica, S.A. (en adelante “Gamesa” o la “Sociedad” y el grupo de sociedades del que Gamesa es la sociedad dominante, el “Grupo Gamesa”)², de conformidad con los artículos 529 sexdecies a 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, 45 de los Estatutos Sociales y 29 del Reglamento del Consejo de Administración, elabora esta política de remuneraciones de los consejeros para su aprobación por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

Es intención de Gamesa incorporar a sus Normas de Gobierno Corporativo el marco regulatorio vigente en cada momento, así como las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general en los mercados internacionales en materia de retribución de consejeros, adaptándolas a las necesidades y circunstancias específicas del Grupo Gamesa.

De acuerdo con lo previsto en la normativa vigente, este documento tiene por objeto describir los distintos elementos de la política de remuneraciones de los consejeros de Gamesa, así como las principales condiciones que deben observar los contratos de los consejeros ejecutivos.

1. FINALIDAD Y PRINCIPIOS BÁSICOS

La remuneración de los consejeros, la cual debe estar siempre basada en el principio de proporcionalidad, será acorde con la que se satisfaga en el mercado en entidades comparables en tamaño, actividad, complejidad de sus negocios y distribución geográfica de sus operaciones.

1.1. Consejeros no ejecutivos

En relación con los consejeros no ejecutivos, se pretende que el importe de su retribución sea adecuado e incentive su dedicación, sin comprometer su independencia.

1.2. Consejeros ejecutivos

En cuanto a los consejeros ejecutivos, el criterio fundamental es el de ofrecer sistemas retributivos que permitan atraer, retener y motivar a los profesionales más cualificados con el fin de facilitar que el Grupo Gamesa pueda cumplir sus objetivos empresariales. En consecuencia, esta política persigue, en relación con los consejeros ejecutivos:

- a) Garantizar que la retribución, en cuanto a su estructura y cuantía global, cumple con las mejoras prácticas y es competitiva respecto de la que se satisfaga en compañías comparables, considerando la situación de los territorios en los que el Grupo Gamesa desarrolla su actividad.
- b) Incluir, si resulta pertinente, un componente variable anual significativo vinculado al desempeño individual y a la consecución de objetivos predeterminados, concretos, cuantificables y alineados con el interés social y los objetivos estratégicos de la Sociedad.

¹ El Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2016, aprobado por el Consejo de Administración de Gamesa Corporación Tecnológica S.A. de fecha 22 de febrero de 2017 (hecho relevante 248.481) que se somete a votación consultiva de la Junta General de Accionistas de 2017 como punto Decimocuarto del orden del día, establece que la política de remuneraciones de los consejeros para el ejercicio en curso será sometida a revisión en la Junta que se celebre en 2017, siempre que la fusión por absorción de Siemens Wind HoldCo, S.L. (Sociedad Unipersonal) por parte de Gamesa Corporación Tecnológica S.L. sea efectiva en dicho año.

² En caso de que la Junta General Ordinaria de Accionistas 2017 apruebe el cambio de denominación social de la Sociedad previsto bajo el punto Noveno del orden del día de su convocatoria, todas las referencias a “Gamesa Corporación Tecnológica, S.A.”, “Gamesa” o el “Grupo Gamesa” deberán entenderse hechas, respectivamente, a “Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.”, “Siemens Gamesa” o el “Grupo Siemens Gamesa”.

- c) Potenciar la consecución de los objetivos estratégicos de Gamesa mediante la incorporación de incentivos a largo plazo, reforzando la continuidad en el desarrollo competitivo del Grupo Gamesa, de sus administradores y de su equipo directivo, fomentando un efecto de motivación y fidelización de los profesionales mejor cualificados.
- d) Establecer límites máximos proporcionados y adecuados a cualquier retribución variable a corto o largo plazo y mecanismos adecuados para replantear la consolidación y liquidación de cualquier retribución variable diferida cuando se produzca una reformulación que tenga un efecto negativo en las cuentas anuales consolidadas del Grupo Gamesa, incluyendo la posible cancelación, total o parcial, de la liquidación de la retribución variable diferida en caso de corrección de las cuentas anuales que fundamentaron dicha retribución.

Sin perjuicio de lo anterior, esta política se adaptará convenientemente a la coyuntura económica y al contexto internacional en el que se encuadren las operaciones del Grupo Gamesa.

2. ÓRGANOS COMPETENTES

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, es el órgano competente para determinar, dentro del límite que hubiese sido fijado por la Junta General de Accionistas, y de manera coherente con esta política, la cantidad exacta a abonar en cada ejercicio a cada consejero de Gamesa, a excepción de la retribución consistente en la entrega de acciones o de derechos de opción sobre las mismas o de derechos retributivos vinculados a su valor, cuya aplicación deberá ser aprobada por la Junta General de Accionistas de acuerdo con lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital y en los Estatutos Sociales.

3. LÍMITE CUANTITATIVO DE LAS REMUNERACIONES³

De acuerdo con el artículo 45.3 de los Estatutos Sociales, la Junta General de Accionistas fijará el importe máximo de la remuneración anual que la Sociedad destinará al conjunto de sus consejeros en su condición de tales. La fijación de la cantidad exacta a abonar en cada ejercicio dentro de ese límite y su distribución entre los distintos consejeros corresponderá al Consejo de Administración.

De acuerdo con lo previsto en los Estatutos Sociales, la referida retribución es compatible e independiente de la prevista para los consejeros ejecutivos, la cual no se encuentra sujeta al límite cuantitativo anterior.

4. ESTRUCTURA DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TALES E IMPORTE MÁXIMO ANUAL

La retribución que corresponde a los consejeros por su condición de tales podrá incluir, dentro del marco legal y estatutario, los siguientes conceptos:

- a) Asignación fija anual

Los consejeros de Gamesa percibirán una cantidad fija anual, por razón de su pertenencia y cargo en el Consejo de Administración y en sus comisiones.

- b) Dietas de asistencia

Dentro del límite cuantitativo fijado en el apartado 3 anterior, los consejeros de Gamesa podrán percibir 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.

³ La Junta General Ordinaria de Accionistas de 2015 fijó el importe máximo bruto anual que la Sociedad satisfará al conjunto de sus consejeros por dicha condición en tres millones de euros.

Antes de imprimir el presente documento, por favor asegúrate de que es absolutamente necesario. La protección del medioambiente es una responsabilidad de todos. Tenemos el derecho a disfrutar del medioambiente, pero también tenemos la obligación de preservarlo.

En caso de asistencia por videoconferencia u otros medios de intercomunicación válidamente establecidos, el importe que los consejeros tendrán derecho a percibir en concepto de dietas de asistencia equivaldrá al 50% de los importes mencionados en el párrafo anterior. Asimismo, si el consejero confiere la representación, el derecho a percibir dietas de asistencia no se devengará a favor del consejero representado.

c) Atenciones estatutarias y cobertura de riesgos

La Sociedad abonará el importe de las primas correspondientes a las pólizas de seguro de responsabilidad civil para consejeros, y de las primas correspondientes a las pólizas de seguros de vida y capitalización para consejeros. Si bien las Normas de Gobierno Corporativo prevén la posibilidad de incluir aportaciones a sistemas de previsión social en materia de pensiones tales aportaciones no se prevén en la presente política para los consejeros no ejecutivos

d) Cláusulas de indemnización

La presente política no prevé que los consejeros independientes y externos reciban una indemnización para el caso de extinción de su relación con la Sociedad.

La remuneración atribuida a cada consejero no tendrá que ser igual para todos ellos y se determinará en función de, entre otros, los siguientes criterios: (i) los cargos desempeñados por el consejero en el Consejo de Administración; (ii) la pertenencia del consejero a órganos delegados del Consejo de Administración; y (iii) las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, así como su dedicación a la Sociedad.

5. ESTRUCTURA DE LA RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

La retribución que corresponde percibir a los consejeros ejecutivos de Gamesa por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad (distintas, por tanto, de las funciones vinculadas a su condición de miembros del Consejo de Administración) podrá estructurarse de la siguiente manera:

a) Retribución fija

La cuantía de la retribución fija de los consejeros ejecutivos, por el desempeño de funciones de dirección ejecutiva, se establecerá de forma que sea competitiva respecto de otras entidades comparables por mercado y dimensión, aunque teniendo en cuenta las circunstancias de cada ejercicio económico.

b) Retribución variable

Dentro de la retribución variable cabe distinguir:

(i) Retribución variable anual:

Una parte de la retribución de los consejeros ejecutivos podrá ser variable, con el fin de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones.

Los parámetros a los que se vincula la retribución variable anual serán indicadores del cumplimiento de objetivos económico-financieros y operativos concretos, predeterminados, cuantificables y alineados con el interés social y con los objetivos estratégicos de la Sociedad. Se ponderarán, además, objetivos en materia de gobierno corporativo y responsabilidad social corporativa, así como el desempeño personal de los consejeros ejecutivos en su caso.

La valoración de la consecución de objetivos y el desempeño, y la concreción de la retribución variable anual para cada ejercicio se realiza por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Para la elaboración de esta propuesta la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá contar con el asesoramiento de un experto independiente.

(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 y largo plazo con el propósito de fomentar la retención y motivación de los consejeros ejecutivos y la alineación de su desempeño con la maximización del valor de Gamesa de forma sostenida en el tiempo.

La valoración de la consecución de objetivos y el desempeño, y la concreción de la retribución variable a medio y largo plazo se realiza por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Para la elaboración de esta propuesta, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá contar con el asesoramiento de un experto independiente.

Estos sistemas pueden incluir entregas de acciones de la Sociedad o a instrumentos financieros referenciados a su valor, cuando así lo acuerde la Junta General de Accionistas a propuesta del Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Los planes de retribución a largo plazo tendrán un horizonte temporal orientativo de tres años y, con respecto a sistemas basados en la entrega de acciones de la Sociedad y se establecerán periodos mínimos adecuados de retención de parte de las acciones recibidas conforme al Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Asimismo, será posible el establecimiento de retribuciones variables de carácter extraordinario, basadas en circunstancias concretas, predeterminadas, cuantificables y alineadas con el interés social, cuyo horizonte temporal sea superior a un año pero inferior al de estos planes retributivos a largo plazo.

El Consejo de Administración tomará en consideración para la determinación de la retribución variable, si la mejora en la valoración de la acción de Gamesa deriva de la evolución del mercado o del sector en que se encuentre la Sociedad o el Grupo Gamesa o de circunstancias similares.

c) Prestaciones asistenciales o cobertura de riesgos

Los consejeros ejecutivos podrán ser beneficiarios de aportaciones a sistemas de previsión social en materia de Seguridad Social, pensiones o pagos de primas de seguro de vida y capitalización así como a la cobertura de seguro médico.

d) Vehículo de empresa

Los consejeros ejecutivos podrán ser beneficiarios del derecho de uso un vehículo de empresa.

e) Cláusulas de indemnización

Los consejeros ejecutivos podrán tener derecho a recibir una indemnización para el caso de extinción de su relación con la Sociedad, siempre que la terminación de la relación no sea consecuencia de un incumplimiento imputable a este ni se deba exclusivamente a su voluntad, siendo la política de Gamesa que dicha compensación económica tenga el límite de una anualidad de retribución fija.

Dicha indemnización no se abonará hasta que la Sociedad haya podido comprobar que el consejero ha cumplido con los criterios de rendimiento previamente establecidos.

6. CLAW-BACK Y MALUS

Si se produjeran circunstancias que justifiquen una nueva valoración o revisión del grado de cumplimiento de los objetivos fijados por el Consejo de Administración para los consejeros ejecutivos para el devengo de la retribución variable, este, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá suspender el pago de las cantidades pendientes de pago así como, en su caso, reclamar las cantidades indebidamente abonadas a resultas de la nueva valoración que se realice.

Igualmente, se aplicará el régimen previsto anteriormente en relación a las remuneraciones relacionadas con los resultados de la Sociedad, si en el informe del auditor externo constan salvedades que minoren dichos resultados.

Asimismo, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá anular, dejar sin efecto o pedir la devolución de las cantidades ya abonadas en virtud de la retribución variable, total o parcialmente y para la totalidad de los consejeros ejecutivos o un número limitado de ellos 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 o del Grupo Gamesa.
- 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 ejecutivo afectado.
- d) Cualquier otra situación que suponga una infracción de normas de obligado cumplimiento de la Sociedad o del Grupo Gamesa.

7. TÉRMINOS Y CONDICIONES PRINCIPALES DE LOS CONTRATOS CON LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

El Consejo de Administración de Gamesa fija la retribución que corresponde a los consejeros ejecutivos por sus funciones ejecutivas y demás condiciones básicas que deben respetar sus contratos. Dichas condiciones básicas son, en términos generales, las siguientes:

- a) Duración indefinida

Los contratos de los consejeros ejecutivos de la Sociedad serán de duración indefinida.

- b) Cláusulas de indemnizaciones

En los contratos de los consejeros ejecutivos de la Sociedad se incluirán compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual con Gamesa en los términos previstos en esta política.

- c) Normativa aplicable

La normativa aplicable a los contratos de los consejeros ejecutivos será la prevista por el ordenamiento jurídico en cada caso.

- d) Cumplimiento de las Normas de Gobierno Corporativo de Gamesa

Los contratos de los consejeros ejecutivos contendrán la obligación de cumplir rigurosamente, y en la medida en que les resulte de aplicación, las Normas de Gobierno Corporativo de Gamesa.

e) No concurrencia

Los contratos de los consejeros ejecutivos establecerán una obligación de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza a las desarrolladas por la Sociedad y el Grupo Gamesa.

f) Pactos de exclusividad

Los contratos de los consejeros ejecutivos podrán establecer la exclusividad en su relación profesional con la Sociedad durante el tiempo que dure la misma.

g) Confidencialidad

Los consejeros ejecutivos deben respetar el deber de confidencialidad incluido en sus contratos, tanto durante la vigencia del contrato como una vez extinguida la relación contractual, en relación con cualesquiera informaciones, datos, informes o antecedentes a los que haya tenido acceso en el ejercicio de su cargo.

Asimismo, al cesar en su relación con la Sociedad, los consejeros ejecutivos deberán devolver a Gamesa los documentos y objetos relacionados con su actividad que se encuentren en su poder.

8. PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA

El Consejo de Administración de Gamesa asume el compromiso de proporcionar al mercado información suficiente, con la antelación necesaria y en consonancia con las recomendaciones de buen gobierno corporativo de reconocimiento general en los mercados internacionales en materia de retribución de consejeros.

Asimismo, el Consejo de Administración aprobará anualmente, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, indicando el grado de cumplimiento de las recomendaciones de buen gobierno corporativo en materia de remuneraciones a consejeros admitidas en los mercados en los que opera el Grupo Gamesa. Este informe se someterá a votación con carácter consultivo y como punto separado del orden del día a la Junta General de Accionistas y será publicado de acuerdo con la normativa aplicable sobre mercado de valores y con el Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores.

9. ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA

Esta política entrará en vigor desde su aprobación por la Junta General de Accionistas y mantendrá su vigencia durante los ejercicios que finalicen en los años 2017, 2018 y 2019, sin perjuicio de cualesquiera modificaciones o actualizaciones de la misma que durante dicho periodo sean aprobadas por la Junta General de Accionistas por el procedimiento legal y estatutariamente previsto.