

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

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

30-09-2018

C.I.F. A01011253

Denominación Social:

SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A.

Domicilio Social:

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

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

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

Los principios básicos de la Política vigente son los siguientes:

Límite cuantitativo:

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

Esta remuneración es independiente y compatible con:

- (a) el establecimiento de sistemas de retribución referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones, que deberán ser acordados por la Junta General de Accionistas; y
- (b) las retribuciones y compensaciones establecidas para los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones ejecutivas, que se establecerán en el contrato que al efecto se suscriba entre ellos y la Sociedad, que se ajustará a la política de remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento.

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

Principio de proporcionalidad:

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

La remuneración de los consejeros no ejecutivos será adecuada y ha de incentivar su dedicación sin comprometer su independencia.

Asimismo, la remuneración de los consejeros ejecutivos tiene como criterio fundamental el ofrecer sistemas retributivos que permitan atraer, retener y motivar a los profesionales más cualificados con el fin de facilitar que el Grupo Siemens Gamesa pueda cumplir sus objetivos empresariales.

Órganos competentes:

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

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

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

Estructura de la remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas:

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

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

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

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

Otros beneficios

La Sociedad abona las primas correspondientes a las pólizas contratadas por esta con compañías de seguros para la cobertura de prestaciones de fallecimiento e invalidez, así como la prima del seguro colectivo de responsabilidad civil por el ejercicio del cargo de los consejeros, directivos y empleados. La Política no prevé aportaciones recurrentes a sistemas de previsión social, como planes de pensiones o de otra clase para los consejeros no ejecutivos. El Consejero Delegado es beneficiario de un seguro de salud, vehículo de empresa y aportaciones para complementos de pensiones mediante un seguro colectivo de vida, tal y como se describen en el apartado A.5.

Se destaca que durante el ejercicio cerrado a 30 de septiembre de 2018 no se han producido cambios significativos en la Política de remuneraciones de los consejeros respecto de la aplicada en el ejercicio anterior.

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

De conformidad con el marco establecido por la ley, los Estatutos Sociales y los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas, corresponde al Consejo de Administración formular la política de retribuciones de Siemens Gamesa, que incluirá todos los componentes fijos, de carácter variable (con indicación tanto de los parámetros fundamentales y de las hipótesis u objetivos que se tomen como referencia para su cálculo como de los criterios de evaluación), las principales características de los sistemas de previsión y las principales condiciones que deben observar los contratos de los consejeros ejecutivos.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene encomendada la competencia de proponer al Consejo de Administración la política de remuneración de los consejeros e informar sobre la propuesta del consejero delegado sobre la estructura de retribuciones de la alta dirección de la Sociedad y elevarla al Consejo de Administración.

En particular, la Comisión propone el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros, así como la retribución individual y demás condiciones básicas de los contratos de los consejeros ejecutivos. Igualmente, propone el *Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros* para su aprobación por el Consejo de Administración y su posterior sometimiento a votación consultiva por la Junta General de Accionistas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta, a 30 de septiembre de 2018, por cinco consejeros no ejecutivos según se relaciona a continuación, con identificación de su respectiva categoría:

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

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

En la definición de la "Política de remuneraciones de los consejeros" aprobada en la Junta General de Accionistas 2017 se contó con el asesoramiento externo de la firma de abogados Uría Menéndez Abogados S.L.P. En la aplicación de la política de retribuciones durante el ejercicio 2018, se ha contado con el asesoramiento externo de la consultora Willis Towers Watson y de la firma de abogados Garrigues.

- 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

La remuneración que corresponde a los Consejeros en su condición de tales se estructura, dentro del marco legal y estatutario, con arreglo a los criterios y conceptos retributivos indicados a continuación, dentro del límite máximo de tres (3) millones de euros aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el día 8 de mayo de 2015, de conformidad con lo previsto en el artículo 45 de los Estatutos Sociales. Dicho límite tiene, en todo caso, el carácter de máximo, correspondiendo al Consejo la propuesta de distribución de su importe entre los distintos conceptos y entre los distintos Consejeros, en la forma, momento y proporción que libremente considere.

De acuerdo al artículo 29.7 del Reglamento del Consejo quedan excluidos del citado límite máximo los consejeros ejecutivos.

Para el ejercicio 2019 la remuneración se compone de los siguientes elementos, en función del cargo desempeñado:

- Presidente: 250.000 euros
- Vicepresidente: 150.000 euros (actualmente no existe).
- Consejeros vocales No-Ejecutivos: 80.000 euros.
- Consejero coordinador: 20.000 euros adicionales (actualmente no existe).
- Presidente de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas: 80.000 euros adicionales.
- Presidente de otras comisiones: 60.000 euros adicionales
- Consejeros miembros de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas: 60.000 euros adicionales.
- Consejeros miembros de otras comisiones (actualmente únicamente la Comisión de Nombramientos y Retribuciones): 40.000 euros adicionales por comisión.

Respecto a los citados elementos se señala que los únicos importes que han sido modificados para el ejercicio 2019, con respecto a los aplicados durante el ejercicio 2018, son los correspondientes al Presidente y a los miembros de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas, cuya remuneración respectiva se ha incrementado en el importe de 20.000 euros dada la especial dedicación que dicha Comisión conlleva.

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

Tres consejeros dominicales de Siemens Gamesa, que ostentan cargos dentro del Consejo de Administración de SIEMENS AG, renunciaron al cobro de los importes anteriormente indicados y por tanto no reciben remuneración alguna.

Remuneración de consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

Por el desempeño de funciones ejecutivas en el seno de la compañía, los Consejeros Ejecutivos perciben una retribución fija anual, pagadera mensualmente. El importe de la retribución fija de los consejeros ejecutivos en su condición de tales se establece por el Consejo, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de forma coherente con el nivel de responsabilidad dentro de la organización, tratando que sea competitiva con respecto a otras entidades comparables por mercado y dimensión favoreciendo así la retención de profesionales clave y teniendo en cuenta las circunstancias de cada ejercicio económico de la Sociedad. La retribución fija anual es revisada anualmente.

Actualmente el Consejo cuenta con consejeros ejecutivos: el consejero delegado y el letrado asesor, vocal y secretario del Consejo y secretario no miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La remuneración fija anual del consejero delegado se ha mantenido durante el ejercicio 2018 en los mismos términos aprobados en su nombramiento en mayo de 2017 y se mantiene inalterada para el ejercicio 2019, ascendiendo por tanto a 700.000 euros. Asimismo, por desempeño de funciones ejecutivas la Sociedad le satisface el pago de la seguridad social (11.816 euros en el ejercicio 2018) y ha tenido reconocidos en el ejercicio 2018 como beneficios la asignación de un vehículo, alquiler de vivienda, el pago de las primas del seguro médico de salud y seguro colectivo de responsabilidad civil (total imputados 42.100 euros en el ejercicio 2018).

En cuanto al letrado asesor, secretario del Consejo y secretario no miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, su retribución se ha mantenido durante el ejercicio 2018 y se mantiene inalterada para el ejercicio 2019, según se indica a continuación:

- Por funciones de secretario-letrado-asesor del Consejo de Administración: 250.000 euros.

- Por funciones de secretaría de comisiones (actualmente únicamente la Comisión de Nombramientos y Retribuciones): 50.000 euros adicionales por comisión.

Dietas

Está previsto que los miembros del Consejo (excepto el Consejero Delegado) perciban dietas por cada una de las sesiones del Consejo de Administración y de las comisiones a las que efectivamente asistan, con independencia del número de sesiones que se celebren, pero con sujeción al anteriormente mencionado límite máximo.

Las cuantías de dietas por sesión se mantienen inalteradas para el ejercicio 2019 con respecto al ejercicio anterior, como se indica a continuación:

- Presidentes de las comisiones: 3.800 euros.
- Presidente y los vocales del Consejo de Administración y los vocales de las comisiones: 2.000 euros.

Todos los importes anteriores se establecen para la asistencia personal y presencial del consejero. En caso de asistencia mediante videoconferencia u otros medios de comunicación a distancia admitidos, la dieta correspondiente sería del 50 % de los importes anteriores. En caso de que se confiera la representación, no se devenga el derecho a la dieta.

Otros beneficios

Los consejeros en su condición de tales tienen reconocidos, como componentes fijos de su remuneración, el derecho a un seguro para la cobertura de prestaciones de fallecimiento e invalidez y de responsabilidad civil derivada del desempeño del cargo.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.

- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
<p>El consejero delegado es el único consejero beneficiario de un componente variable en su remuneración, vinculado a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con el interés social.</p> <p>La fijación de estos objetivos para cada ejercicio y la evaluación de su grado de consecución una vez finalizado el mismo corresponden al Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.</p> <p>Dentro de la retribución variable cabe distinguir la retribución variable anual y la retribución variable a medio y largo plazo.</p> <p>(i) Retribución variable anual:</p> <p>Es un porcentaje de la retribución fija calculado con base en criterios preestablecidos y tiene como base de cálculo el 100% de dicha retribución fija pudiendo alcanzar el 100% en caso de cumplimiento de todos los objetivos y el 130% en caso de desempeño extraordinario y sobrecumplimiento de los mismos. El variable anual se abona íntegramente en metálico.</p> <p>Criterios para su devengo: Está vinculada al desempeño del consejero delegado y a los resultados de la Sociedad.</p> <p>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 son revisados anualmente para cada ejercicio por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones atendiendo a la estrategia de la compañía, las necesidades y la situación de negocio, y sometida al Consejo de Administración para su aprobación. Así en el año 2017 y para el ejercicio 2018, el Consejo de Administración seleccionó, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cuatro objetivos de grupo: un 30% de los objetivos están vinculados al EBIT antes de PPA, un 30% al Flujo Libre de Caja después de intereses e impuestos, otro 30% a la entrada de pedidos y un 10% a la sostenibilidad (tal y como se describe en mayor detalle en el apartado D.2). El variable anual target del Consejero Delegado es el 100% de su retribución fija que se alcanzaría en caso de cumplimiento del 100% de los objetivos preestablecidos. El nivel de consecución de la retribución variable anual 2018 se indica en el apartado D.2.</p> <p>El grado de consecución se determina con base en indicadores de cumplimiento de objetivos de negocio y financieros de la Sociedad y del grupo de sociedades de las que Siemens Gamesa, en el sentido establecido por la ley, es sociedad dominante (el “Grupo”).</p> <p>Corresponde al Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, evaluar el grado de consecución de los objetivos a los que se vincula la remuneración variable previa validación de los mismos por la función de Auditoría Interna.</p>

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

La Sociedad cuenta también con programas de incentivos vinculados a la consecución de objetivos estratégicos a medio o largo plazo con la finalidad de retener al consejero delegado y de incentivar su motivación maximizando de esta forma el valor de Siemens Gamesa de forma sostenida en el tiempo.

La Junta General de Accionistas celebrada con fecha 23 de marzo de 2018 aprobó un Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo comprendido entre los ejercicios 2018 y 2020, el cual tiene como objetivo principal alinear los intereses de los beneficiarios con los intereses de los accionistas de la Sociedad y ofrecer un incentivo a aquellos por la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad para el periodo comprendido entre los ejercicios 2018 y 2020. Las características generales del plan son las siguientes:

- Beneficiarios: comprende al Consejero Delegado, Altos Directivos, determinados Directivos y empleados del Grupo Siemens Gamesa, estando dirigido a un máximo de 300 beneficiarios. De acuerdo con la política de la Sociedad ningún otro miembro del Consejo de Administración es beneficiario del Plan.
- Duración, fechas y plazos: el Plan tiene un plazo de duración de cinco (5) años, dividiéndose en tres (3) ciclos independientes ("Ciclos"), con un periodo de medición de tres (3) años cada Ciclo (en el cual se determinará el grado de consecución de los requisitos y de los objetivos establecidos para la entrega de las Acciones):
 - 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.

El periodo de liquidación del Plan estará comprendido dentro de los ejercicios 2021, 2022 y 2023.

Las Acciones se entregarán, en su caso, dentro de los sesenta (60) días naturales contados a partir de la fecha en la que el Consejo de la Sociedad formule las cuentas anuales del ejercicio para determinar el grado de consecución de los objetivos de cada Ciclo ("Fecha de Entrega"). El Plan finalizará en la Fecha de Entrega correspondiente al Ciclo FY2020 (i.e. tras la formulación de cuentas del ejercicio 2022).

- Requisito de permanencia. Es requisito general para el cobro del incentivo el mantenimiento de una relación activa con el Grupo Siemens Gamesa en las respectivas Fechas de Entrega de cada ciclo, sin perjuicio de que el Reglamento del Plan regule los casos específicos de interrupciones parciales de la prestación de servicios y los casos de extinción de relaciones laborales para "good leavers".
- Asignación de Stock Awards: En relación con cada Ciclo del Plan, la Sociedad asignará una determinada cuantía a cada Beneficiario que servirá como base para, a su vez, conceder un determinado número de Stock Awards (los "Stock Awards") que servirán como referencia para determinar el número final de Acciones a entregar a cada Beneficiario en función del grado de consecución de los objetivos establecidos para cada Ciclo del Plan. El número de Stock Awards concedido al Consejero Delegado es de 56.180 para el Ciclo FY2018 (desde el 1 de octubre de 2017 hasta el 30 de septiembre de 2020). Esta cifra solo refleja el número de acciones

potencialmente entregables al Consejero Delegado en este ciclo (con entrega a finales del año 2020), sin que ello suponga en modo alguno que se van a entregar todas o parte de las mismas. El número de acciones que finalmente se le entreguen (en su caso) se calculará en función del grado de cumplimiento efectivo de los objetivos a que queda sujeto.

- Objetivos:
 - Ratio Beneficio por Acción (“BPA”) con una ponderación del 45 por ciento.
 - Ratio de Rentabilidad Total para el Accionista (“RTA”) relativa, con una ponderación del 45 por ciento. La RTA de Siemens Gamesa se comparará con el comportamiento de un grupo de competidores (“Grupo de Comparación”).
 - Ratio RSC con una ponderación del 10 por ciento. El Ratio RSC estará ligado con el mantenimiento de la presencia de la Sociedad en los índices FTSE4Good, Dow Jones Sustainability Index y Ethibel Sustainability Index.
- Importe máximo: el consejero delegado podrá recibir una asignación anual máxima en cada uno de los años de vigencia del Plan de 82.000 Acciones, sin que, en ningún caso, el valor de las Acciones asignadas cada año en la fecha de asignación pueda superar el 100 por cien de su retribución fija en esa fecha.
- Cláusulas claw-back y malus: El Plan contempla las correspondientes cláusulas malus, que serán aplicables tanto durante la duración de cada uno de los Ciclos del Plan, como en el periodo de tiempo transcurrido desde la finalización de cada Ciclo hasta la entrega efectiva de las Acciones, y de la cláusula claw-back, que será aplicable durante los tres años siguientes a la finalización de cada ciclo del Plan, cláusulas que podrán hacer que las Acciones a entregar sean objeto de reducción o de devolución en determinadas circunstancias, de acuerdo con lo que en cada momento establezca el Consejo de Administración.
- Régimen de disponibilidad: Los Beneficiarios deberán mantener el cincuenta (50) por ciento de las Acciones Netas efectivamente percibidas al amparo de cada Ciclo del Plan, hasta alcanzar, mientras presten servicios al Grupo, un número de Acciones que equivalgan a:
 - En el caso del CEO, dos (2) veces su retribución fija anual.
 - En el caso de los altos directivos, una (1) vez su retribución fija anual.
 - En el caso de los restantes Beneficiarios, el número de Stock Awards asignados en el último Ciclo del Plan en el que participen.

Asimismo, derivados de su relación anterior con el grupo Siemens y, por tanto, sin coste para Siemens Gamesa (SIEMENS AG se hace cargo de estos conceptos), el Consejero Delegado tiene reconocidos derechos sobre acciones de SIEMENS AG que recibirá anualmente hasta el ejercicio 2020 y ha percibido en este ejercicio 2018 el último pago de un incentivo complementario por importe de 283.770 euros que le fue reconocido con anterioridad a la fusión.

- 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
<p>La Política de remuneraciones de los consejeros prevé que los consejeros ejecutivos puedan 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.</p> <p>El Consejero Delegado tiene reconocido el derecho a recibir aportaciones para complementos de pensiones mediante un seguro colectivo de vida que durante el ejercicio 2018 ascendieron a 166.500 euros. Esta cantidad supone un 23,7% de su remuneración fija anual durante el ejercicio 2018, estando esta cifra en el rango bajo de mercado para esta posición, de acuerdo con el análisis encargado a tal efecto a Willis Towers Watson.</p>

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

Explique las indemnizaciones
<p>La normativa de la Sociedad no prevé ninguna indemnización para los consejeros en caso de terminación de sus funciones como tales.</p>

- A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos
<p>De acuerdo con la ley y con la normativa interna de la Sociedad, corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobar las condiciones esenciales del contrato del consejero delegado de la Sociedad, así como de los demás consejeros ejecutivos (incluidas las eventuales compensaciones o indemnizaciones para el supuesto de separación) por el desempeño de sus funciones ejecutivas.</p>

1.-Condiciones, en términos generales, del contrato del consejero delegado:

Normativa aplicable

La normativa aplicable al contrato del consejero delegado es la relativa a los contratos mercantiles de prestación de servicios y, en particular, el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital.

Duración e indemnizaciones por terminación del contrato

El contrato es de duración indefinida.

Se prevén indemnizaciones o compensaciones económicas por importe de hasta una anualidad de retribución fija para el caso de extinción de la relación con la Sociedad, siempre que esta terminación no se produzca por la libre voluntad del consejero delegado ni sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones.

Cumplimiento de las Normas de Gobierno Corporativo de Siemens Gamesa

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

Exclusividad, permanencia, concurrencia post-contractual y preaviso

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

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

En caso de terminación voluntaria del contrato, la parte que desee terminar la relación contractual debe comunicarlo a la otra con tres meses de antelación a la fecha en que el vencimiento deba ser efectivo.

En caso de incumplimiento del deber de preaviso, la parte incumplidora deberá indemnizar a la otra en una cuantía correspondiente a la retribución fija anual del consejero delegado aprobada para el ejercicio de que se trate, y prorrateada en función del plazo incumplido.

Confidencialidad

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

2.- Condiciones, en términos generales, de los contratos del secretario-letrado asesor del Consejo de Administración:

Ha firmado sendos contratos de prestación de servicios profesionales como secretario-letrado asesor del Consejo de Administración y como secretario de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Las características de estos contratos son las siguientes:

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

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

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

Explique las remuneraciones suplementarias

Los consejeros de Siemens Gamesa no han devengado remuneración suplementaria alguna, a excepción del Consejero Delegado quien derivados de su relación anterior con el grupo Siemens y, por tanto, sin coste para Siemens Gamesa (SIEMENS AG se hace cargo de estos conceptos), tiene reconocidos derechos sobre acciones de SIEMENS AG que recibirá anualmente hasta el ejercicio 2020 y ha percibido en este ejercicio 2018 el último pago de un incentivo complementario por importe de 283.770 euros que le fue reconocido con anterioridad a la fusión.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

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

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

Explique las remuneraciones en especie

Respecto del conjunto de los miembros del Consejo de Administración, la única remuneración en especie establecida se corresponde con el importe de las primas satisfechas para la cobertura de prestaciones de fallecimiento e invalidez y del seguro colectivo de responsabilidad civil suscrito a favor de los consejeros por ejercicio de su cargo.

Respecto del consejero delegado, las remuneraciones en especie comprenden: (i) la asignación del derecho de uso de un vehículo; (ii) el alquiler de una vivienda (durante un periodo inicial hasta 31 agosto de 2018), y (iii) la cobertura de contingencias de salud y accidentes mediante la suscripción por la Sociedad del seguro correspondiente.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las 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

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

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

Explique los otros conceptos retributivos

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

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

La política de remuneración de Siemens Gamesa está diseñada considerando la estrategia y los resultados a largo plazo de la compañía:

- La compensación total del Consejero Delegado y de la Alta Dirección se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable a corto plazo y (iii) una retribución variable a medio y largo plazo.

- Los planes de retribución variable a medio y largo plazo se inscriben en un marco plurianual, para garantizar que el proceso de evaluación se basa en los resultados a largo plazo y que tiene en cuenta el ciclo económico subyacente de la compañía. Esta retribución se concede y se abona en forma de acciones sobre la base de la creación de valor, de forma que los intereses de los Directivos estén alineados con los de los accionistas. Además, son ciclos

solapados que, como norma general, se encadenan de manera indefinida manteniendo un foco permanente en el concepto de largo plazo en todas las decisiones.

El devengo de la remuneración variable anual y plurianual del consejero delegado está vinculada a su desempeño y referenciada esencialmente a parámetros de resultados operativos, indicadores, financieros y de responsabilidad social corporativa.

Los objetivos de carácter anual se establecen en base a la combinación de objetivos de negocio y financieros ligados al desempeño global de la compañía (EBIT Pre-PPA, Flujo de Caja Libre, entrada de pedidos y responsabilidad social corporativa). Por su parte, los objetivos plurianuales se fijan en función de objetivos estratégicos derivados del Plan de Negocio de la Sociedad y otros acordados, en su caso, con carácter específico (Ratio Beneficio por Acción, Ratio de Rentabilidad Total para el Accionista y Ratio de Responsabilidad Social Corporativa).

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, establecer el nivel de consecución de los objetivos fijados para la retribución variable anual. A su vez, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones basa su propuesta en los resultados consolidados reflejados en las cuentas anuales auditadas por el auditor externo, así como en el informe del Área de Auditoría Interna de la Sociedad, que depende funcionalmente de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas.

Hay que destacar que la remuneración variable plurianual está relacionada con el desempeño del consejero delegado y de la propia Sociedad durante un periodo de medición habitualmente de tres años y no se satisface hasta que el Consejo de Administración realiza la correspondiente verificación del grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Negocio, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Además, su eventual liquidación se prevé que se difiera en tres ejercicios y es requisito general para el cobro del incentivo el mantenimiento de una relación activa con el Grupo Siemens Gamesa en las respectivas Fechas de Entrega de cada ciclo, sin perjuicio de que el Reglamento del Plan regule los casos específicos de interrupciones parciales de la prestación de servicios y los casos de extinción de relaciones laborales para "good leavers".

El Plan de incentivos a largo plazo aprobado por la Junta General de Accionistas con fecha 23 de marzo de 2018 incluye al Consejero Delegado como beneficiario. El citado Plan tiene un plazo de duración de cinco años, dividiéndose en tres ciclos independientes con un periodo de medición de tres años cada uno de ellos. La entrega de acciones se realizará en el plazo de sesenta días naturales contados a partir de la fecha en la que el Consejo de Administración formule las cuentas anuales del ejercicio para determinar el grado de consecución de objetivos de cada ciclo. Igualmente incluye en sus condiciones cláusulas de claw-back y malus y un régimen de disponibilidad de las acciones netas efectivamente percibidas al amparo de cada ciclo del Plan.

Por último, en relación con las medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración se destaca el asesoramiento externo recibido de Willis Towers Watson durante el ejercicio 2018.

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

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

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

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

La estructura y conceptos retributivos de la política de retribuciones aplicada durante el ejercicio 2018 se detallan y no difieren con respecto a lo dispuesto en el apartado A del presente informe.
--

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

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre/ Tipología/ periodo de devengo ejercicio t	Sueldo	Remune ración 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
Rosa María García García	0	250	31	0	0	0	0	6	287	116
Markus Tacke	996	0	0	349	0	0	0	43	1.388	342
Carlos Rodríguez- Quiroga Menéndez	304	80	32	0	0	0	0	8	424	371
Lisa Davis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mariel von Schumann	0	80	20	0	0	18	0	5	123	53
Ralf Thomas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Michael Sen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonsoles Rubio Reinoso	0	80	46	0	0	40	0	6	172	130
Swantje Conrad	0	80	65	0	0	80	0	6	231	113
Gloria Hernández García	0	80	96	0	0	60	0	7	243	197
Klaus Rosenfeld	0	80	21	0	0	40	0	6	147	75
Andoni Cendoya Aranzamendi	0	80	56	0	0	60	0	8	204	177
Alberto Alonso Ureba	0	76	56	0	0	38	0	7	177	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

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

Nombre/ Tipología/ período 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 afectada s	Precio de ejercici o (€)	Plazo de ejercicio	Otros requisitos de ejercicio
Consejer o 1											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre/ Tipología/período 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
Markus Tacke	167	0	167	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
Rosa María García García	2	0		
Markus Tacke	1	0		
Carlos Rodríguez- Quiroga Menéndez	4	3		
Lisa Davis	0	0		
Mariel von Schumann	1	1		
Ralf Thomas	0	0		
Michael Sen	0	0		
Sonsoles Rubio Reinoso	1	1		
Swantje Conrad	2	0		

Gloria Hernández García	3	2	
Klaus Rosenfeld	2	1	
Andoni Cendoya Aranzamendi	4	3	
Alberto Alonso Ureba	3	0	

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

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

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

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

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

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

iv) Otros beneficios (en miles de €)

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

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

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

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

Nombre/ Tipología	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribuc ión metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio t sociedad	Total Retrib ución metáli co	Importe de las accione s entregad as	Benefici o bruto de las opcione s ejercitad as	Total ejercic io t grupo	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1	Aportación a sistemas de ahorro durante el ejercicio
Rosa María García García	287	0	0	287	0	0	0	0	287	116	0
Markus Tacke	1.388	0	0	1.388	0	0	0	0	1.388	342	167
Carlos Rodríguez- Quiroga Menéndez	424	0	0	424	0	0	0	0	424	371	0
Lisa Davis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mariel von Schumann	123	0	0	123	0	0	0	0	123	53	0
Ralf Thomas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Michael Sen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonsoles Rubio Reinoso	172	0	0	172	0	0	0	0	172	130	0
Swantje Conrad	231	0	0	231	0	0	0	0	231	113	0
Gloria Hernández García	243	0	0	243	0	0	0	0	243	197	0
Klaus Rosenfeld	147	0	0	147	0	0	0	0	147	75	0
Andoni Cendoya Aranzamendi	204	0	0	204	0	0	0	0	204	177	0
Alberto Alonso Ureba	177	0	0	177	0	0	0	0	177	0	0
Total:	3.396	0	0	3.396	0	0	0	0	3.396	1.574	167

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Aunque los Estatutos Sociales de Siemens Gamesa permiten el establecimiento de sistemas de retribución variable para los consejeros, actualmente la retribución variable solamente está reconocida al consejero delegado, con el fin de potenciar su compromiso con la Sociedad e incentivar el mejor desempeño de sus funciones.

RETRIBUCIÓN VARIABLE A CORTO PLAZO

En el ejercicio 2018, y de acuerdo a la política de remuneración de Consejeros, la retribución variable anual del actual consejero delegado está ligada a objetivos económico-financieros y operativos concretos que permiten evaluar el desempeño de la compañía.

En el año 2017 y para el ejercicio 2018, el Consejo de Administración ha seleccionado, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, cuatro objetivos de grupo: un 30% de los objetivos están vinculados al EBIT antes de PPA fijado en 694 Millones de Euros, un 30% al Flujo Libre de Caja después de intereses e impuestos fijado en 367 Millones de Euros, otro 30% a la entrada de pedidos fijado en 11.240MW y un 10% a la sostenibilidad con un objetivo de conseguir la puntuación media de los últimos cuatro años (76).

Tras evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos anteriores, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado un grado de consecución global de los objetivos del Consejero Delegado durante el ejercicio 2018 del 49,80%, siendo el importe a percibir 348.600 euros.

- Métrica (EBIT antes de PPA); Peso relativo (30%). Grado de consecución del objetivo:0%.
- Métrica (Flujo Libre de Caja después de intereses e impuestos); Peso relativo (30%). Grado de consecución del objetivo: 0%.
- Métrica (Entrada de Pedidos); Peso relativo (30%). Grado de consecución del objetivo: 130%, alcanzando un peso de un 39% por sobrecumplimiento.
- Métrica (Responsabilidad Social Corporativa); Peso relativo (10%). Grado de consecución del objetivo: 107,50%, alcanzando un peso de un 10,80% por sobrecumplimiento.

REMUNERACIÓN VARIABLE A LARGO PLAZO - Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo comprendido entre los ejercicios 2018 y 2020

No se ha entregado aún ninguna acción al Consejero Delegado ligado al Plan de Incentivos a Largo Plazo de Siemens Gamesa, ya que el periodo de medición del Ciclo FY2018 no finalizará hasta el 30 de septiembre de 2020. El número de Stock Awards concedida al Consejero Delegado es de 56.180 para el Ciclo FY2018 (desde el 1 de octubre de 2017 hasta el 30 de septiembre de 2020). Como ya se ha indicado en el apartado A.4, esta cifra solo refleja el número de acciones potencialmente entregables al Consejero Delegado en este ciclo, sin que ello suponga en modo alguno que se van a entregar todas o parte de las mismas. El número de acciones que finalmente se le entreguen (en su caso) se calculará en función del grado de cumplimiento efectivo de los objetivos a que queda sujeto.

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	552.805.561	81,16 %

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	17.103.623	3,09
Votos a favor	531.690.360	96,18
Abstenciones	4.011.578	0,73

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 41.817 euros, (ii) el importe de las primas de seguro de vida suscrito por la Compañía en beneficio de los consejeros, ascendiendo el coste total a 23.020 euros, y (iii) la retribución en especie del Consejero Delegado por un importe total de 37.895 euros.

Asimismo como complemento a la información suministrada en el apartado D.1.a).i) se indica que en el importe atribuido al Consejero Delegado, don Markus Tacke, en la columna titulada "Sueldo" incluye (i) su remuneración fija anual (700.000 euros), (ii) el último pago de un incentivo complementario por importe de 283.770 euros que le fue reconocido con anterioridad a la fusión, derivado de su relación anterior con el grupo Siemens y, por tanto, sin coste para Siemens Gamesa (SIEMENS AG se hace cargo de estos importes), y (iii) el importe correspondiente al pago de la seguridad social (11.816 euros).

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 23 de noviembre de 2018.

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 miembro 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