

Informe: Punto decimotercero del Orden del Día

Informe relativo al punto decimotercero del Orden del Día de la Junta General de Accionistas sobre la propuesta de modificación del Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo comprendido entre los ejercicios 2018 y 2020, dirigido al Consejero Delegado, Altos Directivos, determinados directivos y empleados del Grupo Siemens Gamesa, elaborado por el Consejo de Administración de **“Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.”**

El Consejo de Administración de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. (“**Siemens Gamesa**” o la “**Sociedad**”), en su sesión de 20 de febrero de 2019, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la “**CNR**”), ha aprobado el presente Informe en relación con la propuesta de la modificación del Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo comprendido entre los ejercicios 2018 y 2020, dirigido al Consejero Delegado, Altos Directivos, determinados Directivos y empleados de Grupo Siemens Gamesa que comprende la entrega de acciones de la Sociedad ligada a la consecución de determinados objetivos (el “**Plan**”) que fue aprobado por la Junta General de Accionistas en 2018, incluida en el punto decimotercero del Orden del Día de la Junta General de Accionistas de la Sociedad, que se celebrará en Bilbao (Vizcaya), a las 12:00 horas, el 27 de marzo de 2019, en primera convocatoria, o el 28 de marzo de 2019, en el mismo lugar y hora, en segunda convocatoria.

Como consecuencia de la revisión del modelo retributivo del equipo directivo de Siemens Gamesa, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha entendido aconsejable modificar determinados aspectos de los Ciclos FY2019 y FY2020, dejando inalterado el Ciclo FY2018 del Plan, que permanece en los mismos términos en los que fue aprobado en la Junta General de Accionistas del año 2018.

El objetivo de estas mejoras es alinear en mayor medida el Plan con las prioridades estratégicas clave de la Sociedad, como el programa L3AD2020. También se reconciliará con la dinámica del mercado en el que opera la Sociedad, lo que hace que la comparación, prevista en el Plan, con ciertos competidores que enfrentan complicados retos sea inapropiada y no esté ya alineada con los objetivos estratégicos de la Sociedad. Por último, las mejoras eliminarán las redundancias con el sistema de incentivos a corto plazo y fortalecerán la cultura de propiedad dentro de la Sociedad.

Las modificaciones en relación con los Ciclos FY2019 y FY2020 del Plan son las que se exponen a continuación:

1. Asignación de Stock Awards

En relación con los Ciclos FY2019 y FY2020 del Plan, la Sociedad asignará una determinada cuantía a cada Beneficiario (el “**Incentivo target**”) 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 valor de referencia para determinar las Stock Awards a efectos de los Ciclos FY2019 y FY2020 del Plan será el precio medio aritmético redondeado al segundo decimal de los precios de cierre de cotización en el mercado secundario de valores español (Mercado Continuo) de la acción de Siemens Gamesa en las veinte (20) sesiones previas a la fecha de formulación por parte del Consejo de Administración de la Sociedad de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio anterior al del inicio de los Ciclos FY2019 y FY2020, respectivamente. El método de cálculo anterior para determinar las Stock Awards para los Ciclos FY2019 y FY2020 se mantiene en los mismos términos que los referidos en el acuerdo de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2018 que aprobó el Plan.

2. Métricas

Las métricas de las que dependerá la posibilidad de percibir las Acciones derivadas de los Ciclos FY2019 y FY2020 serán las siguientes:

- Ratio Rentabilidad Total para el Accionista (“**RTA**”) de Siemens Gamesa en comparación con el índice ISE Clean Edge Global Wind Energy (el “**Índice**”). (ponderación de 40%)

A estos efectos, la RTA, expresada como relación porcentual, se calculará teniendo en cuenta el valor final de una inversión en acciones ordinarias y el valor inicial de la misma inversión, tanto para Siemens Gamesa como para las sociedades que conforman el citado Índice. Para calcular el valor final de la RTA, se tendrán en cuenta los dividendos y otros elementos similares recibidos por el accionista como resultado de dicha inversión durante el periodo de tiempo relevante, como si hubieran sido invertidos en más acciones del mismo tipo en la primera fecha en la que el dividendo se paga a los accionistas y al precio de cierre en el mercado de valores en dicha fecha.

La RTA se medirá tomando la media de los precios de cierre diarios de la Acción de Siemens Gamesa y de las acciones de las compañías que forman parte del Índice durante (i) las 20 sesiones de negociación anteriores al inicio de cada Ciclo y (ii) las 20 sesiones de negociación siguientes a dicha fecha, así como la media de los precios de cierre diarios de (i) las 20 sesiones de negociación anteriores a la fecha de finalización de cada Ciclo y (ii) las 20 sesiones de negociación siguientes a dicha fecha.

- Ratio RTA de Siemens Gamesa en comparación con la RTA de la compañía Vestas Wind System A/S (“**Vestas**”). (ponderación de 40%)

La RTA se medirá tomando la media de los precios de cierre diarios de la acción de Siemens Gamesa y de Vestas durante (i) las 20 sesiones de negociación anteriores al inicio de cada Ciclo y (ii) las 20 sesiones de negociación siguientes a dicha fecha, así como la media de los precios de cierre diarios de (i) las 20 sesiones de negociación anteriores a la fecha de finalización de cada Ciclo y (ii) las 20 sesiones de negociación siguientes a dicha fecha.

- Sostenibilidad. Ligada con la posición alcanzada por la Sociedad en el índice Dow Jones Sustainability Index (“**DJSI**”).
- Valoración de la satisfacción de los clientes (Net Promoter Score, “**NPS**”).
- Compromiso de los empleados (Employee Engagement, “**EE**”).

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.

La suma de la ponderación de las métricas de Sostenibilidad, NPS y EE no superará, en ningún caso, el 20 por ciento.

En caso de que se produzca un sobrecumplimiento de los objetivos de las métricas RTA en comparación con el Índice, y RTA en comparación con Vestas, por encima del 120 por ciento del objetivo “target”, el Incentivo a entregar a los Beneficiarios en relación con estas métricas podrá alcanzar el 200 por ciento del Incentivo “target” asignado a cada Beneficiario. En caso de que el cumplimiento del objetivo de RTA relativo en relación con el Índice esté por debajo del 80 por ciento no se abonará Incentivo alguno asociado a esta métrica. Del mismo modo, en caso de que el objetivo de RTA relativo en comparación con Vestas no se alcance en, como mínimo, un 90 por ciento, no se abonará Incentivo alguno asociado a esta métrica.

En relación con las métricas no financieras, el Consejo de Administración determinará el nivel a partir del cual el Incentivo asociado a estas métricas puede alcanzar el 200 por ciento del Incentivo “target”, quedando ligado este Incentivo a que se produzca una mejora continua en el cumplimiento de los objetivos no financieros. Por debajo de un cumplimiento mínimo que determinará el Consejo de Administración en relación con estas métricas, no se abonará Incentivo alguno asociado a las mismas.

No obstante lo anterior, el valor económico de las Acciones a recibir por cada Beneficiario del Plan derivado de cada uno de los Ciclos FY2019 y FY2020 no podrá exceder en ningún caso del menor de los dos siguientes importes: (i) tres veces el Incentivo target asignado a cada Beneficiario en cada Ciclo del Plan o (ii) el resultado de multiplicar por 1,7 la suma de la retribución fija, la retribución variable anual y el Incentivo target asignado en cada Ciclo del Plan a cada Beneficiario.

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, y del que se informará debidamente por parte del Consejo de Administración a los accionistas en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones, no se abonará Incentivo alguno a los Beneficiarios del Plan.

3. Límites y procedencia de las Acciones

Como consecuencia de las modificaciones propuestas en el Plan y, teniendo en cuenta que el Plan incluye la posibilidad de abonar, en caso de sobrecumplimiento de los objetivos de las métricas, un número de Acciones máximo de hasta un 200 por ciento del Incentivo target asignado a cada uno de los Beneficiarios para los Ciclos FY2019 y FY2020 del Plan, se solicita a la Junta General de Accionistas, para hacer frente a la cobertura del Plan, un número de Acciones adicionales respecto a las aprobadas por la Junta General de Accionistas de 2018 de 1.960.000 Acciones, quedando por tanto el número total de Acciones destinadas al Plan en 7.560.000 Acciones, que representan un 1,1 por ciento del capital social de Siemens Gamesa.

Para el Consejero Delegado de la Sociedad, el número máximo de Acciones que podrá recibir, en relación con los Ciclos FY2019 y FY2020, asciende a 124.777 Acciones para el Ciclo FY2019 y 144.200 Acciones para el Ciclo FY2020, en caso de sobrecumplimiento de los objetivos de las métricas.

En todo caso, las Acciones que podrán recibir los Beneficiarios estarán sujetas a los límites máximos descritos en el apartado 2 anterior, esto es, el valor económico de las Acciones a recibir derivado de cada uno de los Ciclos FY2019 y FY2020 no podrá exceder en ningún caso del menor de los dos siguientes importes: (i) tres veces el Incentivo target asignado a cada Beneficiario en cada Ciclo del Plan o (ii) el resultado de multiplicar por 1,7 la suma de la retribución fija, la retribución variable anual y el Incentivo target asignado en cada Ciclo del Plan.

4. Régimen de disponibilidad

A partir de su entrega, las Acciones otorgarán a los Beneficiarios los derechos económicos, de voto y de otro tipo vinculados a las Acciones.

Los Beneficiarios deberán mantener las Acciones Netas efectivamente percibidas al amparo de los Ciclos FY2019 y FY2020 hasta alcanzar, mientras presten servicios al Grupo, un número de Acciones que equivalgan a:

- En el caso del CEO, dos veces y media (2,5) su retribución fija anual.
- En el caso de los altos directivos, una vez y media (1,5) su retribución fija anual.
- En el caso de los restantes Beneficiarios, media vez (0,5) su retribución fija anual.

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.

5. Conclusiones del Consejo de Administración sobre la propuesta planteada

Considerando las modificaciones del Plan antes descritas, y tras el correspondiente informe positivo de la CNR, el Consejo de Administración considera que las modificaciones del Plan que se proponen se ajustan a las necesidades de la Sociedad y alinea los intereses de los Beneficiarios con el de los accionistas, por lo que propone a la Junta General de Accionistas la siguiente

Propuesta de acuerdo que se someterá a la aprobación, en su caso, de la Junta General de Accionistas

“Punto Decimotercero del Orden del Día: “Aprobación, en su caso, de la modificación del Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo comprendido entre los ejercicios 2018 y 2020, que comprende la entrega de acciones de Siemens Gamesa Renewable Energy, Sociedad Anónima ligada a la consecución de determinados objetivos estratégicos, dirigido al Consejero Delegado, Altos Directivos, determinados Directivos y empleados de Siemens Gamesa Renewable Energy, Sociedad Anónima y, en su caso, de las sociedades dependientes.”

Aprobar, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 45.5 de los Estatutos Sociales, la modificación del Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo comprendido entre los ejercicios 2018 y 2020, dirigido al Consejero Delegado, Altos Directivos, determinados Directivos y empleados del Grupo Siemens Gamesa (los “Beneficiarios”) que comprende la entrega de acciones de la Sociedad (las “Acciones”) ligada a la consecución de determinados objetivos (el “Plan” o el “Incentivo”), incluido en el punto Séptimo del Orden del Día de la Junta General de Accionistas de la Sociedad, que se celebró en Zamudio (Vizcaya), a las 12 horas, el 23 de marzo de 2018, en primera convocatoria.

Se propone la modificación del Plan en base a los siguientes términos.

El Plan aprobado por la Junta General de Accionistas en 2018 contenía tres (3) ciclos independientes (los “Ciclos”) con un periodo de medición de tres (3) años de duración cada Ciclo:

- *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.*

En el acuerdo de la Junta General de Accionistas de 2018 se establecían, para cada uno de los Ciclos, determinadas métricas de las que dependía la entrega de las Acciones a los Beneficiarios del Plan.

Como consecuencia de la revisión del modelo retributivo del equipo directivo de Siemens Gamesa, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha entendido aconsejable modificar determinados aspectos de los Ciclos FY2019 y FY2020, dejando inalterado el Ciclo FY2018 del Plan, que permanece en los mismos términos en los que fue aprobado en la Junta General de Accionistas del año 2018.

Teniendo en cuenta lo anterior, se proponen las siguientes modificaciones en relación con los Ciclos FY2019 y FY2020 del referido Plan:

1. **Asignación de Stock Awards**

En relación con los Ciclos FY2019 y FY2020 del Plan, la Sociedad asignará una determinada cuantía a cada Beneficiario (el “**Incentivo target**”) 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 valor de referencia para determinar las Stock Awards a efectos de los Ciclos FY2019 y FY2020 del Plan será el precio medio aritmético redondeado al segundo decimal de los precios de cierre de cotización en el mercado secundario de valores español (Mercado Continuo) de la acción de Siemens Gamesa en las veinte (20) sesiones previas a la fecha de formulación por parte del Consejo de Administración de la Sociedad de las cuentas anuales correspondientes al ejercicio anterior al del inicio de los Ciclos FY2019 y FY2020, respectivamente. El método de cálculo anterior para determinar las Stock Awards para los Ciclos FY2019 y FY2020 se mantiene en los mismos términos que los referidos en el acuerdo de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2018 que aprobó el Plan.

2. **Métricas**

Las métricas de las que dependerá la posibilidad de percibir las Acciones derivadas de los Ciclos FY2019 y FY2020 serán las siguientes:

- **Ratio Rentabilidad Total para el Accionista (“RTA”) de Siemens Gamesa en comparación con el índice ISE Clean Edge Global Wind Energy (el “Índice”).**

A estos efectos, la RTA, expresada como relación porcentual, se calculará teniendo en cuenta el valor final de una inversión en acciones ordinarias y el valor inicial de la misma inversión, tanto para Siemens Gamesa como para las sociedades que conforman el citado Índice. Para calcular el valor final de la RTA, se tendrán en cuenta los dividendos y otros elementos similares recibidos por el accionista como resultado de dicha inversión durante el periodo de tiempo relevante, como si hubieran sido invertidos en más acciones del mismo tipo en la primera fecha en la que el dividendo se paga a los accionistas y al precio de cierre en el mercado de valores en dicha fecha.

La RTA se medirá tomando la media de los precios de cierre diarios de la Acción de Siemens Gamesa y de las acciones de las compañías que forman parte del Índice durante (i) las 20 sesiones de negociación anteriores al inicio de cada Ciclo y (ii) las 20 sesiones de negociación siguientes a dicha fecha, así como la media de los precios de cierre diarios de (i) las 20 sesiones de negociación anteriores a la fecha de finalización de cada Ciclo y (ii) las 20 sesiones de negociación siguientes a dicha fecha.

- **Ratio RTA de Siemens Gamesa en comparación con la RTA de la compañía Vestas Wind System A/S (“Vestas”).**

La RTA se medirá tomando la media de los precios de cierre diarios de la acción de Siemens Gamesa y de Vestas durante (i) las 20 sesiones de negociación anteriores al inicio de cada Ciclo y (ii) las 20 sesiones de negociación siguientes a dicha fecha, así como la media de los precios de cierre diarios de (i) las 20 sesiones de negociación anteriores a la fecha de finalización de cada Ciclo y (ii) las 20 sesiones de negociación siguientes a dicha fecha.

- **Sostenibilidad. Ligada con la posición alcanzada por la Sociedad en el índice Dow Jones Sustainability Index (“DJSI”).**
- **Valoración de la satisfacción de los clientes (Net Promoter Score, “NPS”).**
- **Compromiso de los empleados (Employee Engagement, “EE”).**

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.

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.

La suma de la ponderación de las métricas de Sostenibilidad, NPS y EE no superará, en ningún caso, el 20 por ciento.

En caso de que se produzca un sobrecumplimiento de los objetivos de las métricas RTA en comparación con el Índice, y RTA en comparación con Vestas, por encima del 120 por ciento del objetivo "target", el Incentivo a entregar a los Beneficiarios en relación con estas métricas podrá alcanzar el 200 por ciento del Incentivo "target" asignado a cada Beneficiario. En caso de que el cumplimiento del objetivo de RTA relativo en relación con el Índice esté por debajo del 80 por ciento no se abonará Incentivo alguno asociado a esta métrica. Del mismo modo, en caso de que el objetivo de RTA relativo en comparación con Vestas no se alcance en, como mínimo, un 90 por ciento, no se abonará Incentivo alguno asociado a esta métrica.

En relación con las métricas no financieras, el Consejo de Administración determinará el nivel a partir del cual el Incentivo asociado a estas métricas puede alcanzar el 200 por ciento del Incentivo "target", quedando ligado este Incentivo a que se produzca una mejora continua en el cumplimiento de los objetivos no financieros. Por debajo de un cumplimiento mínimo que determinará el Consejo de Administración en relación con estas métricas, no se abonará Incentivo alguno asociado a las mismas.

No obstante lo anterior, el valor económico de las Acciones a recibir por cada Beneficiario del Plan derivado de cada uno de los Ciclos FY2019 y FY2020 no podrá exceder en ningún caso del menor de los dos siguientes importes: (i) tres veces el Incentivo target asignado a cada Beneficiario en cada Ciclo del Plan o (ii) el resultado de multiplicar por 1,7 la suma de la retribución fija, la retribución variable anual y el Incentivo target asignado en cada Ciclo del Plan a cada Beneficiario.

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, y del que se informará debidamente por parte del Consejo de Administración a los accionistas en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones, no se abonará Incentivo alguno a los Beneficiarios del Plan.

3. Límites y procedencia de las Acciones

Como consecuencia de las modificaciones propuestas en el Plan y, teniendo en cuenta que el Plan incluye la posibilidad de abonar, en caso de sobrecumplimiento de los objetivos de las métricas, un número de Acciones máximo de hasta un 200 por ciento del Incentivo target asignado a cada uno de los Beneficiarios para los Ciclos FY2019 y FY2020 del Plan, se solicita a la Junta General de Accionistas, para hacer frente a la cobertura del Plan, un número de Acciones adicionales respecto a las aprobadas por la Junta General de Accionistas de 2018 de 1.960.000 Acciones, quedando por tanto el número total de Acciones destinadas al Plan en 7.560.000 Acciones, que representan un 1,1 por ciento del capital social de Siemens Gamesa.

Para el Consejero Delegado de la Sociedad, el número máximo de Acciones que podrá recibir, en relación con los Ciclos FY2019 y FY2020, asciende a 124.777 Acciones para el Ciclo FY2019 y 144.200 Acciones para el Ciclo FY2020, en caso de sobrecumplimiento de los objetivos de las métricas.

En todo caso, las Acciones que podrán recibir los Beneficiarios estarán sujetas a los límites máximos descritos en el apartado 2 anterior, esto es, el valor económico de las Acciones a recibir derivado de cada uno de los Ciclos FY2019 y FY2020 no podrá exceder en ningún caso del menor de los dos siguientes importes: (i) tres veces el Incentivo target asignado a cada Beneficiario en cada Ciclo del Plan o (ii) el resultado de multiplicar por 1,7 la suma de la retribución fija, la retribución variable anual y el Incentivo target asignado en cada Ciclo del Plan.

4. Régimen de disponibilidad

A partir de su entrega, las Acciones otorgarán a los Beneficiarios los derechos económicos, de voto y de otro tipo vinculados a las Acciones.

Los Beneficiarios deberán mantener las Acciones Netas efectivamente percibidas al amparo de los Ciclos FY2019 y FY2020 hasta alcanzar, mientras presten servicios al Grupo, un número de Acciones que equivalgan a:

- *En el caso del CEO, dos veces y media (2,5) su retribución fija anual.*
- *En el caso de los altos directivos, una vez y media (1,5) su retribución fija anual.*
- *En el caso de los restantes Beneficiarios, media vez (0,5) su retribución fija anual.*

5. Otros términos y condiciones del Plan

El resto de las condiciones del Plan, en lo que no se encuentre modificado por la presente propuesta de acuerdo, se mantendrán en los mismos términos que los aprobados por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2018 que aprobó el Plan. En concreto, el Incentivo que en su caso se abone al amparo del Plan estará sujeto a las correspondientes cláusulas malus y clawback.

6. Administración del Plan

La implementación, desarrollo, formalización y ejecución del Plan requiere que se faculte al Consejo de Administración de la Sociedad para que, con facultad expresa de sustitución a favor de cualquiera de sus miembros, de las Comisiones del Consejo de Administración, o de cualquier otra persona a la que el Consejo de Administración apodere expresamente al efecto, pueda adoptar cuantos acuerdos y firmar cuantos documentos públicos o privados sean necesarios o convenientes para su plenitud de efectos, incluida la facultad de subsanación, rectificación, modificación o complemento del presente acuerdo y, en particular, a título meramente enunciativo:

- *Designar a los Beneficiarios del Plan y determinar los derechos que se le conceden a cada uno de ellos, así como desarrollar y fijar las condiciones concretas de la entrega de Acciones de la Compañía, en todo lo no previsto en el acuerdo que se somete a la aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad, estableciendo, entre otras circunstancias, y con carácter meramente enunciativo, el perímetro societario de aplicación del Plan, los requisitos y los objetivos que deben cumplirse en relación con las métricas del Plan para que los Beneficiarios reciban las Acciones, la ponderación de las métricas de las que dependerá la entrega de las Acciones para el Ciclo FY2019, el mantenimiento o la modificación de los objetivos, métricas y ponderaciones correspondientes al Ciclo FY2020 del Plan, las sociedades que formarán parte del grupo de comparación, el procedimiento de entrega de las Acciones, los supuestos que determinen la liquidación anticipada del Plan o la extinción de los derechos atribuidos a los Beneficiarios, en su caso, la supervisión de los requisitos de mantenimiento de las acciones por parte de los Beneficiarios del Plan y, en definitiva, el conjunto de reglas por las que haya de regirse el Plan.*

- *En la medida en que el régimen jurídico aplicable a algunos de los Beneficiarios o a determinadas sociedades del Grupo así lo requiera o aconseje o si fuera necesario o conveniente por razones legales, regulatorias, operativas u otras de análoga naturaleza, adaptar las condiciones básicas indicadas, con carácter general o particular, incluyendo, a título enunciativo y no limitativo, la posibilidad de adaptar los mecanismos de entrega de las Acciones, sin alterar el número máximo de Acciones vinculadas al Plan y prever y ejecutar la liquidación total o parcial del Plan en efectivo.*
- *Decidir no ejecutar o dejar sin efecto total o parcialmente el Plan o cualquiera de sus Ciclos, así como excluir a determinados grupos de potenciales Beneficiarios o sociedades del Grupo cuando las circunstancias lo aconsejen.*
- *Redactar, suscribir y presentar cuantas comunicaciones, documentos, públicos o privados, y documentación complementaria que sea necesaria o conveniente ante cualquier organismo público o privado a efectos de la implantación, ejecución o liquidación del Plan, incluyendo, en caso de ser necesario, las correspondientes comunicaciones previas y folletos informativos.*
- *Realizar cualquier actuación, declaración o gestión ante cualquier organismo o entidad o registro público o privado, nacional o extranjero, para obtener las autorizaciones o verificaciones necesarias para la implantación, ejecución o liquidación del Plan y la entrega de las Acciones de la Compañía.*
- *Negociar, pactar y suscribir cuantos contratos de cualquier tipo con las entidades financieras o de otro tipo que el Consejo de Administración de la Sociedad designe libremente, en los términos y condiciones que estime adecuados, sean necesarios o convenientes para la mejor implantación, ejecución o liquidación del Plan, incluyendo, cuando sea necesario o conveniente por el régimen jurídico aplicable a algunos Beneficiarios del Grupo o a determinadas sociedades del Grupo o si fuera necesario o conveniente por razones legales, regulatorias, operativas u otras de análoga naturaleza, el establecimiento de cualquier figura jurídica (incluyendo trusts u otras figuras análogas) o la consecución de acuerdos con cualquier tipo de entidades para el depósito, custodia, tenencia y/o administración de las Acciones y/o su posterior entrega a los Beneficiarios en el marco del Plan.*
- *Redactar y publicar cuantos anuncios resulten necesarios o convenientes.*
- *Redactar, suscribir, otorgar y, en su caso, certificar, cualquier tipo de documento relativo al Plan.*
- *Adaptar el contenido del Plan a las circunstancias y operaciones societarias que pudieran producirse durante su vigencia, tanto referidas a la Compañía como a las sociedades que formen parte del grupo de referencia en cada momento, en los términos y condiciones que se consideren necesarios o convenientes en cada momento para mantener la finalidad del Plan, incluyendo los correspondientes ajustes en la entrega de las Acciones como consecuencia de cambios en el valor nominal de las Acciones, cambios en la estructura del capital de la Sociedad u otras operaciones societarias, así como incluir o excluir sociedades o estableciendo los índices de comparación que en cada caso sean aconsejables para los intereses de la Sociedad y de sus accionistas.*
- *Y, en general, realizar cuantas acciones, adoptar cuantas decisiones y suscribir cuantos documentos sean necesarios o meramente convenientes para la validez, eficacia, implantación, desarrollo, ejecución, liquidación y buen fin del Plan y de los acuerdos anteriormente adoptados.”*

* * *