

Informe que formula la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. relativo a la propuesta de aprobación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros, que se somete en el punto Décimo del Orden del Día de la Junta General Ordinaria de Accionistas a celebrar el 17 de marzo de 2021, en primera convocatoria, o el 18 de marzo de 2021, en segunda convocatoria.

El presente documento se redacta conforme a lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”)¹ que establece, como obligación de la Junta General de Accionistas, la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, que deberá incluir tanto la información relativa a consejeros no ejecutivos como el régimen retributivo de los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, dado que el apartado 5² del citado precepto legal establece que cualquier remuneración que perciban los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la política de remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento.

La política de remuneraciones tendrá carácter plurianual y deberá someterse a la aprobación de la Junta General de Accionistas, al menos cada tres años, como punto separado del Orden del Día.

El citado artículo 529 novodecies establece que la propuesta de la política de remuneraciones de los consejeros será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones, debiendo publicarse ambos documentos en la página web corporativa desde la convocatoria de la Junta General, y pudiendo los accionistas solicitar además su entrega o envío gratuito, derecho al que se hará mención expresa en el anuncio de convocatoria de la Junta.

El presente documento constituye el informe legal motivado justificativo de la política de remuneraciones de los consejeros que a continuación se detalla, y que se someterá a la aprobación del Consejo de Administración para su elevación a la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2021.

¹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

² Las referencias legales del presente documento podrían estar sujetas a modificación con la aprobación del Proyecto de ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas (el “**Proyecto de Ley**”), que tiene por objeto transponer al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2017/828 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de mayo de 2017 por la que se modifica la Directiva 2007/36/CE en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas en las sociedades cotizadas (la “**Directiva de fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas**”).

1. Antecedentes

La Junta General Ordinaria de Accionistas de SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A. ("**Siemens Gamesa**" o la "**Sociedad**"), celebrada el 27 de marzo de 2019, acordó aprobar una política de remuneraciones de los consejeros, modificada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 22 de julio de 2020, cuya vigencia comprende los ejercicios que finalicen en septiembre de 2019, septiembre de 2020 y septiembre de 2021.

Conforme a lo establecido en el artículo 9 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad (la "**CNR**" o la "**Comisión**"), la Comisión tiene atribuidas, entre otras, las funciones de proponer al Consejo de Administración la política de remuneración de los consejeros, velar por su cumplimiento y revisar con carácter anual su adecuación.

La CNR, como parte del proceso de toma de decisiones, ha realizado una revisión de dicha política de remuneraciones con un enfoque global y riguroso.

Tras dicho proceso, y teniendo en cuenta que el periodo de vigencia de la política de remuneraciones 2019-2021 finaliza en septiembre de 2021, la CNR considera oportuno proponer para su aprobación una nueva política de remuneraciones de los consejeros (la "**política de remuneraciones**" o "la **política de remuneraciones de los consejeros**") que, sujeto a la aprobación de la Junta General, reemplazará a su vencimiento la política de remuneraciones 2019-2021. Esta propuesta de nueva política de remuneraciones se ajustará al contenido establecido en la LSC, ha sido preparada asimismo considerando la Directiva de fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas, y tendrá vigencia para los siguientes ejercicios: 1 de octubre de 2021 a 30 de septiembre de 2022; 1 de octubre de 2022 a 30 de septiembre de 2023; y 1 de octubre de 2023 a 30 de septiembre de 2024.

La nueva política de remuneraciones de los consejeros es continuista con la anterior, si bien introduce aspectos que mejoran su alineamiento con la legislación vigente y con las obligaciones que podrían derivarse de la Directiva de fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas, las mejores prácticas de mercado y están en consonancia con las últimas recomendaciones de buen gobierno corporativo en materia de retribución de consejeros.

2. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Tal y como establecen los artículos 10 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y 24 del Reglamento del Consejo de Administración de Siemens Gamesa, la CNR estará formada exclusivamente por consejeros no ejecutivos, debiendo ser al menos dos de ellos independientes, en el número que determine el Consejo de Administración, con un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros.

A fecha de preparación del presente informe, la CNR está compuesta por cuatro consejeros y un secretario no miembro, con experiencia en las materias propias de la Comisión y capacitados para realizar una valoración adecuada e independiente de las políticas y prácticas en materia de remuneración.

Nombre	Cargo	Tipología
D. Rudolf Krämmer	Presidente	Independiente
D ^a . Mariel von Schumann	Vocal	Dominical
D. Harald von Heynitz	Vocal	Independiente
D. Klaus Rosenfeld	Vocal	Independiente
D. Salvador Espinosa de los Monteros	Secretario no miembro	N/A

De acuerdo con los artículos 5 y 9 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la CNR tiene las siguientes competencias:

- Supervisar las remuneraciones del Consejo de Administración y de la Alta Dirección de la Sociedad.
- Proponer al Consejo de Administración (i) el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros, así como la retribución individual y las demás condiciones básicas de los contratos de los consejeros ejecutivos, incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse para el supuesto de separación, velando por su observancia, (ii) el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros, y (iii) las políticas de remuneración de los consejeros y de los miembros de la Alta Dirección.
- Informar sobre (i) la propuesta del consejero delegado sobre la estructura y cuantía de las retribuciones anuales de la Alta Dirección, así como la retribución individual y las demás condiciones básicas de sus contratos, incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse para el supuesto de separación, (ii) los sistemas de incentivos generales de carácter plurianual y complementos de pensiones, (iii) los sistemas de retribución referenciados al valor de cotización de las acciones o que conlleven la entrega de acciones o de derechos de opción sobre acciones, destinados a consejeros, miembros de la Alta Dirección y resto de empleados, y (iv) los documentos a aprobar por el Consejo de Administración para su divulgación general en lo referente a la información sobre retribuciones.
- Velar por el cumplimiento de la política retributiva establecida por la Sociedad y revisar anualmente su adecuación y resultados.
- Verificar (i) la coherencia de las políticas retribución con la situación y estrategia a corto, medio y largo plazo de la Sociedad y con las condiciones del mercado para valorar si contribuye a la creación de valor a largo plazo y a un control y gestión adecuados de los riesgos, y (ii) que la información que la Sociedad publica en su página web corporativa en materia de retribuciones es suficiente y adecuada y sigue las recomendaciones de buen gobierno corporativo aplicables.

La CNR se reunirá, con un mínimo de tres sesiones al año, cuantas veces sea necesario a juicio de su presidente, que deberá convocar una reunión siempre que el Consejo de Administración así lo solicite y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones. Igualmente, la Comisión se reunirá cuando así lo soliciten, al menos, dos de sus miembros.

3. Fundamentos de la política de remuneraciones de los consejeros

La política de remuneraciones de los consejeros, que se presenta a continuación para su aprobación, se basa en los siguientes fundamentos, de forma continuista con los de la política de remuneraciones vigente hasta la fecha en la que, en su caso, se apruebe la nueva política de remuneraciones:

a) Los siguientes principios generales:

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

b) Las directrices de inversores institucionales y *proxy advisors*.

- c) Lo establecido en las normas corporativas de Siemens Gamesa (Estatutos sociales, Reglamento del Consejo de Administración y Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones), y en los principios establecidos en la Política de Gobierno Corporativo de la Sociedad.
- d) La normativa aplicable. La CNR ha verificado que la nueva política de remuneraciones de los consejeros propuesta es adecuada según lo establecido, con carácter general, para las sociedades de capital en el apartado 4 del artículo 217 de la LSC, que establece que:

“La remuneración de los administradores deberá en todo caso guardar una proporción razonable con la importancia de la sociedad, la situación económica que tuviera en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido deberá estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la sociedad e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.”

4. Justificación de las novedades introducidas respecto a la política de remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 27 de marzo de 2019, y modificada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 22 de julio de 2020

Partiendo de los fundamentos descritos en el apartado anterior, la Comisión ha propuesto, para su aprobación por el Consejo de Administración y posterior elevación a la Junta General de Accionistas de 2021, una política de remuneraciones para reemplazar a su vencimiento la política aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 27 de marzo de 2019, y modificada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 22 de julio de 2020. Los elementos esenciales de la nueva política de remuneraciones propuesta, que es continuista con la política 2019-2021 en vigor, se describen a continuación.

4.1. En relación con los principios de la política de remuneraciones

- Añadir la consideración de las condiciones de los empleados de la Sociedad para la determinación de la política de remuneraciones de los consejeros.
- Concretar y clarificar el conjunto de prácticas que aplica Siemens Gamesa en materia retributiva.

4.2. En relación con el proceso de determinación, revisión y aplicación de la política de remuneraciones

- Completar las actividades de la CNR en materia de revisión y aplicación de la política de remuneraciones.
- Añadir un nuevo apartado relativo a las funciones asumidas por el Consejo de Administración y sus Comisiones en el marco de dicho proceso.
- Incluir un nuevo apartado relativo a las medidas destinadas a evitar o gestionar los conflictos de intereses.

4.3. En relación con la remuneración de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas

- Señalar y actualizar los criterios de rendimiento financiero y no financiero a los que podrá vincularse la Retribución Variable Anual, incluyendo los criterios que actualmente se incluyen en este sistema para el Consejero Delegado, tal y como reporta la Sociedad en su último informe anual de remuneraciones de consejeros.
- En relación con los Planes de Incentivos a Largo Plazo:
 - o Incluir las principales características del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2021-2023, que se somete a aprobación de la misma Junta General de Accionistas en la que se somete a aprobación la nueva política de remuneraciones.
 - o Señalar que el Consejero Delegado podrá recibir remuneraciones adicionales en acciones derivadas de su participación en el Plan de Incentivos a Largo Plazo 2018-2020, cuyo último Ciclo FY2020 finaliza el 30 de septiembre de 2022, que fueron aprobadas por acuerdo de la Junta General de Accionistas y detalladas en los informes anuales de remuneraciones de consejeros de la Sociedad.
- Respecto del mix retributivo del Consejero Delegado, indicar el porcentaje que su retribución variable “target” anual a corto y largo plazo representa sobre su retribución total anual.
- En el marco del control ex-post de la retribución variable, aplicar las cláusulas *malus* y *clawback* a la retribución variable anual así como a cualquier incentivo derivado de los Planes de Incentivos a Largo Plazo, y añadir supuestos adicionales ante los que la Sociedad procederá, en su caso, a la cancelación del pago de los componentes variables pendientes de abono, o a la solicitud de la devolución de los ya abonados.

4.4. En relación con la concordancia entre la política de remuneraciones y las condiciones de los empleados de la Sociedad

- Incluir un nuevo apartado para informar de qué forma se tienen en cuenta las condiciones de retribución de los empleados de la Sociedad para fijar la política de remuneraciones del Consejero Delegado.

4.5. En relación con la contribución de la política de remuneraciones a la estrategia, a los intereses y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad

- Incluir un nuevo apartado para explicar sobre cómo contribuye la política de remuneraciones a la estrategia empresarial y a los intereses y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

4.6. En relación con las excepciones temporales a la política de remuneraciones

- Incluir un nuevo apartado para contemplar (i) la posibilidad de aprobar la aplicación de excepciones temporales a la política de remuneraciones, (ii) los componentes de la política de remuneraciones que pueden ser objeto de excepción, y (iii) el procedimiento a seguir en caso de producirse alguna circunstancia que justifique la aplicación de dichas excepciones temporales.

5. Vigencia

La política de remuneraciones de los consejeros tendrá vigencia, en caso de aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas, durante los tres ejercicios siguientes a aquél en que haya sido aprobada, esto es, durante los ejercicios que finalicen en septiembre de 2022, septiembre de 2023 y septiembre de 2024, sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas de Siemens Gamesa.

6. Conclusión

En base a lo anterior, la CNR concluye que la política de remuneraciones que el Consejo de Administración eleva a la Junta General de Accionistas para su aprobación, resulta conforme con la legislación vigente y sigue las últimas recomendaciones y mejores prácticas en materia retributiva, ajustándose de igual forma a los siguientes principios:

- El importe de las remuneraciones se enmarca en los principios de equilibrio y prudencia; y es incentivador para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad de los consejeros, sin que constituya un obstáculo para su independencia.
- Respeto los principios y recomendaciones asumidos por la Sociedad en materia de buen gobierno corporativo, así como los establecidos en su normativa interna.
- Tiene en cuenta las tendencias del mercado, posicionándose frente al mismo de acuerdo con el planteamiento estratégico de la Sociedad, así como las directrices de los inversores institucionales y *proxy advisors*, resultando eficaz para atraer, motivar y retener a los mejores profesionales.
- El sistema retributivo del Consejero Delegado se encuentra alineado con el del resto de empleados de la Sociedad, compartiendo ciertos principios.
- La retribución de los consejeros por su condición de tales es exclusivamente de carácter fijo y dietas por su asistencia y pertenencia al Consejo de Administración y sus comisiones, y no incorpora componentes variables.
- Únicamente el Consejero Delegado percibe retribución variable. Dicha retribución se configura con un componente anual y plurianual, con una visión de largo plazo que impulsa su actuación alineando sus intereses con los de los accionistas.

Todo lo anterior, según el criterio de la CNR, permite a Siemens Gamesa disponer de una política retributiva adecuada para los próximos años, alineada con los intereses de los accionistas y que promueva la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

Y a los efectos legales oportunos, se hace constar que la CNR formula el presente informe a la propuesta de “Política de Remuneraciones de los Consejeros de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. 2022-2024” en su reunión de 21 de enero de 2021.

ANEXO

PROPUESTA DE ACUERDO

Se propone al Consejo de Administración la aprobación del siguiente acuerdo que será sometido a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas:

Punto Décimo del Orden del Día.- “Aprobación de una nueva Política de Remuneraciones de los consejeros de Siemens Gamesa Renewable Energy, Sociedad Anónima para los ejercicios 2022, 2023 y 2024.”

Aprobar la Política de Remuneraciones de los consejeros de Siemens Gamesa Renewable Energy, Sociedad Anónima para los ejercicios 2022, 2023 y 2024, cuyo texto íntegro ha estado a disposición de los accionistas, junto con el resto de documentación relativa a esta Junta General, desde la fecha de su convocatoria.