

Informe: Punto undécimo del Orden del Día

Informe relativo al punto undécimo del Orden del Día de la Junta General de Accionistas sobre la propuesta de un Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo comprendido entre los ejercicios 2021 y 2023, 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 9 de febrero de 2021, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la “Comisión”), mediante un informe favorable formulado por la Comisión, ha aprobado el presente Informe en relación con la propuesta de un Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo comprendido entre los ejercicios 2021 y 2023, 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 “ILP FY21-FY23” o el “Plan”), incluida en el punto undécimo del Orden del Día de la Junta General de Accionistas de la Sociedad, que se celebrará en Bilbao (Bizkaia), a las 12:00 horas, el 17 de marzo de 2021, en primera convocatoria, o el 18 de marzo de 2021, en el mismo lugar y hora, en segunda convocatoria.

Las características básicas del Plan son las que se exponen a continuación:

1. Objetivo y descripción del Plan

El Plan tiene como principal objetivo el de alinear los intereses de los beneficiarios del Plan (los “Beneficiarios”) con los intereses de los accionistas de la Sociedad y otros grupos de interés y ofrecer un incentivo a los Beneficiarios por la consecución de los objetivos estratégicos a largo plazo de la Sociedad.

El Plan es un Incentivo a largo plazo que consiste en la posibilidad de que los Beneficiarios puedan percibir un cierto número de acciones ordinarias del capital social de la Sociedad (las “Acciones”), tras un periodo de medición de tres (3) años y siempre que se cumplan ciertos requisitos (el “Incentivo”).

Si fuera necesario o conveniente por razones legales, reglamentarias o de cualquier otra naturaleza, los mecanismos de entrega de Acciones podrán adaptarse en ciertos casos, sin alteración del número máximo de Acciones vinculadas al Plan y de las condiciones esenciales de las que depende su entrega. En particular, Siemens Gamesa se reserva el derecho a decidir, en caso de considerarlo conveniente, la sustitución de la entrega de Acciones por el pago de un importe en metálico (por ejemplo, entre otros, en caso de restricciones operacionales o legales que puedan existir en los países donde se encuentren las filiales).

Los detalles de la aplicación y ejecución del Plan se regularán por el reglamento que será aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad (el “Consejo” o el “Consejo de Administración”), a propuesta de la Comisión.

2. Duración del Plan, fechas y plazos

Sin perjuicio de su periodo de liquidación, el Plan está dividido en tres (3) ciclos independientes (los “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 FY2021: desde el 1 de octubre de 2020 hasta el 30 de septiembre de 2023.
- Ciclo FY2022: desde el 1 de octubre de 2021 hasta el 30 de septiembre de 2024.

- Ciclo FY2023: desde el 1 de octubre de 2022 hasta el 30 de septiembre de 2025.

El periodo de liquidación del Plan estará comprendido dentro de los ejercicios 2024, 2025 y 2026.

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 las métricas de cada Ciclo ("**Fecha de Entrega**").

El Plan finalizará en la Fecha de Entrega correspondiente al Ciclo FY2023.

3. Beneficiarios

El Plan está dirigido a las personas que, por su nivel de responsabilidad o por su puesto en el Grupo, contribuyan, de manera decisiva, al logro de los objetivos de la Sociedad. En particular, como Beneficiarios se incluirían:

- (i) El Consejero Delegado ("**CEO**"),
- (ii) los Altos Directivos de la Sociedad determinados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión, y
- (iii) determinados Directivos y empleados de Siemens Gamesa y en su caso, de sus sociedades dependientes, designados por el Consejero Delegado de la Sociedad.

A los efectos del Plan, el Grupo Siemens Gamesa (el "**Grupo**") está formado por la Sociedad y sus filiales actuales y futuras (tanto españolas como extranjeras) en las cuales la Sociedad posee directa o indirectamente el cincuenta (50) por ciento o más del capital social.

La inclusión del Beneficiario en un Ciclo del Plan no conllevará necesariamente el derecho a participar en otros Ciclos del Plan.

El Plan está dirigido a un máximo de 300 Beneficiarios. La Sociedad se reserva la posibilidad de incluir nuevos Beneficiarios durante la vigencia del Plan en casos excepcionales. La inclusión de nuevos Beneficiarios estará condicionada, en todo caso, a la existencia de Acciones suficientes, considerando el porcentaje de capital social destinado al Plan aprobado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

4. Asignación de Stock Awards

En relación con cada Ciclo del Plan, la Sociedad asignará una determinada cuantía a cada Beneficiario (el "**Incentivo Target**") que servirá como base, a su vez, para conceder un determinado número de Stock Awards (las "**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 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 anterior a la convocatoria por parte del Consejo de Administración de la Junta General de Accionistas que apruebe el Plan para el primer Ciclo, y 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 dos Ciclos restantes del Plan.

5. Entrega de las Acciones

Para percibir las Acciones deben cumplirse los siguientes requisitos en relación con cada uno de los Ciclos del Plan:

- El Beneficiario debe mantener una relación activa con el Grupo en la correspondiente Fecha de Entrega de cada Ciclo, salvo determinados supuestos de extinción de su relación (“good leaver”), que estarán debidamente recogidos en el reglamento del Plan que aprobará el Consejo de Administración.
- Deberán alcanzarse unos niveles mínimos de consecución de las métricas estratégicas del Plan establecidos por el Consejo en relación con cada uno de los Ciclos (las “**Métricas**”).

El Consejo de la Sociedad debe ratificar el grado de cumplimiento de las Métricas del Plan en relación con cada uno de los Ciclos, tras haber recibido el informe de la Comisión con anterioridad a la Fecha de Entrega. El número específico y final de Acciones que se entreguen, en su caso, a cada Beneficiario en relación con cada Ciclo del Plan, estará condicionado y vendrá determinado por el grado de cumplimiento de las Métricas.

El valor de referencia de las Acciones finalmente entregadas en su caso se corresponderá con el precio de cierre de la Acción en la correspondiente Fecha de Entrega.

Las Stock Awards asignadas inicialmente no tienen la consideración de acciones a efectos legales, por lo que no confieren ninguno de los derechos de voto o económicos vinculados a las Acciones, ya que sólo constituyen una mera expectativa de derechos. En consecuencia, las Stock Awards no pueden ser objeto de gravamen, pignoradas ni sujetas a transferencia bajo ningún tipo de título.

Desde su entrega, las Acciones conferirán a los Beneficiarios los derechos económicos, de voto y de cualquier otro tipo que estén vinculados a las Acciones. En particular, los Beneficiarios tendrán derecho a asistir y votar en la Junta General de Accionistas en los términos previstos por la Ley y por los Estatutos de la Sociedad, así como a percibir dividendos, reembolsos de primas de emisión o las participaciones en beneficios que Siemens Gamesa decida distribuir.

Por tanto, los Beneficiarios no tendrán derecho a percibir los dividendos asociados a las Acciones subyacentes antes de su entrega. En el momento de la entrega, las Acciones estarán sujetas a las obligaciones tributarias que correspondan en cada país y que serán asumidas por el empleado.

6. Métricas

Las Métricas de las que dependerá la entrega de las Acciones estarán vinculadas con los objetivos estratégicos de la Sociedad durante la vigencia del Plan.

Las Métricas del Plan propuestas por el Consejo de Administración, junto con su correspondiente ponderación, para el primer Ciclo del Plan son las siguientes:

- Ratio Beneficio por Acción (“**BPA**”), con una ponderación del 20%. Esta Métrica compara el grado de consecución de los valores medios de BPA realmente alcanzados por Siemens Gamesa durante los años que comprenden el Ciclo, con el BPA presupuestado en el plan de negocio.

La consecución del 100% del objetivo de BPA dará derecho al 100% del Incentivo Target asignado a cada Beneficiario asociado a esta Métrica.

- Rentabilidad Total para el Accionista (“**RTA**”) de Siemens Gamesa en comparación con la RTA de la compañía Vestas Wind System A/S (“**Vestas**”), con una ponderación del 60%.

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.

La consecución del 100% del objetivo de RTA dará derecho al 100% del Incentivo Target asignado a cada Beneficiario asociado a esta Métrica.

- Objetivos ambientales, sociales y de gobernanza (“**ESG**”) con una ponderación del 20%:

- Sostenibilidad – Dow Jones Sustainability Index (“**DJSI**”).

Entendido como la evaluación anual del desempeño en materia de sostenibilidad del Grupo mediante el sistema de Evaluación de la Sostenibilidad Corporativa (CSA) SAM de S&P Global.

- Satisfacción de los clientes – Net Promoter Score (“**NPS**”).

NPS considerará la probabilidad de que alguien recomiende Siemens Gamesa a un amigo o compañero.

- Compromiso de los empleados – Employee Engagement (“**EE**”).

La puntuación del indicador Promotor de Empleados se mide como el rendimiento relativo del "compromiso sostenible" frente a la Norma de Fabricación. La Norma de Fabricación se compone de una media ponderada de los resultados de las encuestas realizadas a los empleados de empresas de fabricación o de organizaciones que trabajan en entornos de producción, independientemente de la función que desempeñen.

En el caso de que los objetivos de la Métrica BPA, se alcancen en más de un 133% del objetivo marcado, el Incentivo a entregar a los Beneficiarios podrá alcanzar el 200% del Incentivo Target asignado a cada Beneficiario vinculado a esta Métrica. En caso de que la consecución del objetivo de BPA no alcance, al menos, un 67%, no se pagará ningún Incentivo relacionado con esta Métrica.

En el caso de que la consecución del objetivo de la Métrica TSR en comparación con Vestas, se alcance más del 120% del objetivo previsto, el Incentivo a entregar a los Beneficiarios podrá alcanzar el 200% del Incentivo Target asignado a cada Beneficiario vinculado a esta Métrica. En caso de que la consecución del objetivo de TSR comparado con Vestas no alcance, al menos, un 80%, no se abonará ningún Incentivo relacionado con esta Métrica.

En relación con las Métricas no financieras, el Consejo de Administración determinará el nivel a partir del cual el Incentivo puede alcanzar el 200% del Incentivo Target vinculado a estas Métricas. Las Métricas de ESG fomentan la mejora continua y evalúan los indicadores clave de rendimiento con respecto a estudios de mercado externos e internos. 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.

Las Métricas y la ponderación de las mismas serán determinadas, para los dos Ciclos restantes del Plan, por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión. La suma de la ponderación de las Métricas de ESG (DJSI, NPS y EE para el primer Ciclo) no podrá superar el 30%.

No obstante, el valor económico de las Acciones a recibir por cada Beneficiario del Plan derivado de cada uno de los Ciclos no podrá exceder en ningún caso los siguientes límites: (i) tres veces el Incentivo Target asignado en cada Ciclo del ILP FY21-FY23 o (ii) 1,7 veces la compensación total asignada (entendiendo por compensación total asignada la compuesta por la retribución fija en efectivo, la retribución variable anual y el Incentivo Target asignado en cada Ciclo del Plan). Para mayor claridad, el límite será el mayor de los importes a los que se hace referencia en los puntos (i) y (ii).

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

En cuanto al segundo y tercer Ciclo del Plan, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión, podrá modificar las ponderaciones del BPA y del RTA, en cada caso, en función de los intereses de la Sociedad y de sus accionistas en el caso de que se produzcan hechos o transacciones corporativas significativas que, a juicio del Consejo afecten significativamente al Plan, lo que se informará debidamente en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

En relación con los objetivos ESG, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión podrá introducir en los siguientes Ciclos nuevos objetivos vinculados con factores ambientales, sociales y de gobierno, así como variar la ponderación relativa de cada uno de ellos, que en todo caso estará sujeta en su conjunto a un límite del 30%. Cualquier variación de estos objetivos y sus ponderaciones se informará en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, y cualquier referencia en la Política de Remuneraciones se entenderá que hace alusión a los objetivos y ponderaciones vigentes en cada momento. Si la ponderación de las métricas ESG tuviese un incremento hasta el 30% (desde el 20% establecido para el primer Ciclo), derivaría en el correspondiente ajuste para las ponderaciones de las Métricas BPA y RTA.

7. Cláusulas de terminación

El Plan incluye una regulación para los supuestos de “*good leavers*” que contemplará el mutuo acuerdo (sujeto a la previa aprobación del Consejo de Administración); jubilación o prejubilación, fallecimiento, incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez o despido improcedente.

Para el CEO y la Alta Dirección la determinación como “*good leaver*” resultará en un pago en metálico o una entrega de Acciones prorrateados al final del Ciclo tras la correspondiente medición del grado de consecución de los objetivos.

8. Cláusulas “*malus*” y “*clawback*”

El Plan incluye, cuando surjan circunstancias extraordinarias que afecten negativamente a los ingresos y/o la situación financiera de la Sociedad, o que vengan motivadas de una conducta impropia del Beneficiario (más detalles en el apartado 5.3 de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024), (i) una cláusula *malus*, que se aplicará hasta la entrega de las Acciones o el pago, y podrá implicar la cancelación o suspensión de la entrega de Acciones o el pago de cualquier Incentivo resultante del Plan; y (ii) una cláusula *clawback*, que se aplicará durante los tres años inmediatamente posteriores a la entrega de las Acciones o de cualquier pago, y podrá implicar la devolución de un importe de hasta el 100% del valor de las Acciones entregadas o del pago realizado.

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión podrá decidir la aplicación de la cláusula *malus* en las situaciones que considere oportunas.

Durante los tres años inmediatamente posteriores al pago de cualquier incentivo resultante del Plan (el “**Periodo de Referencia**”), el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión, podrá exigir al Beneficiario la devolución de una cantidad de hasta el 100% del valor del pago o de la entrega de Acciones efectuada, o incluso compensar dicha devolución con otra retribución de cualquier naturaleza que el Beneficiario tenga derecho a percibir.

Algunas de las circunstancias que activarán la aplicación de estas cláusulas se detallarán, a modo de ejemplo, en la Política de Remuneraciones sujeta a la aprobación de la Junta General de Accionistas de Siemens Gamesa y en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

9. Régimen de disponibilidad de las Acciones

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 incluidos a continuación deberán mantener las Acciones Netas efectivamente percibidas al amparo del Plan 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.

Ningún otro Beneficiario distinto a los anteriores deberá cumplir la obligación de mantener un número determinado de Acciones Netas.

10. Límites y procedencia de las Acciones

El Plan no podrá superar la entrega, como máximo, de un total de 3.938.224 Acciones. El límite total de 3.938.224 Acciones, que representa el 0,58% del capital social de Siemens Gamesa, está calculado teniendo en cuenta la posible inclusión de Beneficiarios adicionales. El número de Acciones comprometidas, pero finalmente no utilizadas de forma efectiva en cada Ciclo estará disponible para los Ciclos posteriores.

El número máximo de Acciones que podrá recibir el CEO asciende a 55.406 Acciones para cada Ciclo.

En todo caso, el valor económico de las Acciones que podrán recibir los Beneficiarios estará sujeto al límite descrito en el apartado 6 anterior.

La Sociedad destinará a la cobertura del Plan Acciones en autocartera o bien podrá hacer frente a los compromisos derivados del Plan con un instrumento financiero de cobertura adecuado.

11. Conclusiones del Consejo de Administración sobre la propuesta planteada

Considerando las características básicas del Plan antes descritas, y tras el correspondiente informe favorable de la Comisión, el Consejo de Administración considera que el Plan que se propone se ajusta 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 undécimo del Orden del Día: “Examen y aprobación, en su caso, de un Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo comprendido entre los ejercicios 2021 y 2023, que comprende la entrega de acciones de la Sociedad ligado 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, así como la delegación en el Consejo de Administración, con expresa facultad de sustitución, para implementar, desarrollar, formalizar y ejecutar dicho sistema de retribución.”

*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, el Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo comprendido entre los ejercicios 2021 y 2023, que comprende la entrega de acciones de la Sociedad ligado 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 (el “**Plan**”), así como la delegación en el Consejo de Administración, con expresa facultad de sustitución, para implementar, desarrollar, formalizar y ejecutar dicho sistema de retribución.*

El Plan se aprueba con arreglo a las siguientes características básicas, las cuales serán objeto de desarrollo en las Condiciones Generales del Plan de Incentivos a Largo Plazo de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. a aprobar por el Consejo de Administración:

1. Objetivo y descripción del Plan

*El Plan tiene como principal objetivo el de alinear los intereses de los beneficiarios del Plan (los “**Beneficiarios**”) con los intereses de los accionistas de la Sociedad y otros grupos de interés y ofrecer un incentivo a los Beneficiarios por la consecución de los objetivos estratégicos a largo plazo de la Sociedad.*

*El Plan es un Incentivo a largo plazo que consiste en la posibilidad de que los Beneficiarios puedan percibir un cierto número de acciones ordinarias del capital social de la Sociedad (las “**Acciones**”), tras un periodo de medición de tres (3) años y siempre que se cumplan ciertos requisitos (el “**Incentivo**”).*

Si fuera necesario o conveniente por razones legales, reglamentarias o de cualquier otra naturaleza, los mecanismos de entrega de Acciones podrán adaptarse en ciertos casos, sin alteración del número máximo de Acciones vinculadas al Plan y de las condiciones esenciales de las que depende su entrega. En particular, Siemens Gamesa se reserva el derecho a decidir, en caso de considerarlo conveniente, la sustitución de la entrega de Acciones por el pago de un importe en metálico (por ejemplo, entre otros, en caso de restricciones operacionales o legales que puedan existir en los países donde se encuentren las filiales).

*Los detalles de la aplicación y ejecución del Plan se regularán por el reglamento que será aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad (el “**Consejo**” o el “**Consejo de Administración**”), a propuesta de la Comisión.*

2. Duración del Plan, fechas y plazos

Sin perjuicio de su periodo de liquidación, el Plan está dividido en tres (3) ciclos independientes (los “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 FY2021: desde el 1 de octubre de 2020 hasta el 30 de septiembre de 2023.*
- *Ciclo FY2022: desde el 1 de octubre de 2021 hasta el 30 de septiembre de 2024.*
- *Ciclo FY2023: desde el 1 de octubre de 2022 hasta el 30 de septiembre de 2025.*

El periodo de liquidación del Plan estará comprendido dentro de los ejercicios 2024, 2025 y 2026.

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 las métricas de cada Ciclo (“Fecha de Entrega”).

El Plan finalizará en la Fecha de Entrega correspondiente al Ciclo FY2023.

3. Beneficiarios

El Plan está dirigido a las personas que, por su nivel de responsabilidad o por su puesto en el Grupo, contribuyan, de manera decisiva, al logro de los objetivos de la Sociedad. En particular, como Beneficiarios se incluirían:

- (i) El Consejero Delegado (“CEO”),*
- (ii) los Altos Directivos de la Sociedad determinados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión, y*
- (iii) determinados Directivos y empleados de Siemens Gamesa y en su caso, de sus sociedades dependientes, designados por el Consejero Delegado de la Sociedad.*

A los efectos del Plan, el Grupo Siemens Gamesa (el “Grupo”) está formado por la Sociedad y sus filiales actuales y futuras (tanto españolas como extranjeras) en las cuales la Sociedad posee directa o indirectamente el cincuenta (50) por ciento o más del capital social.

La inclusión del Beneficiario en un Ciclo del Plan no conllevará necesariamente el derecho a participar en otros Ciclos del Plan.

El Plan está dirigido a un máximo de 300 Beneficiarios. La Sociedad se reserva la posibilidad de incluir nuevos Beneficiarios durante la vigencia del Plan en casos excepcionales. La inclusión de nuevos Beneficiarios estará condicionada, en todo caso, a la existencia de Acciones suficientes, considerando el porcentaje de capital social destinado al Plan aprobado por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

4. Asignación de Stock Awards

En relación con cada Ciclo del Plan, la Sociedad asignará una determinada cuantía a cada Beneficiario (el “**Incentivo Target**”) que servirá como base, a su vez, para conceder un determinado número de Stock Awards (las “**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 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 anterior a la convocatoria por parte del Consejo de Administración de la Junta General de Accionistas que apruebe el Plan para el primer Ciclo, y 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 dos Ciclos restantes del Plan.

5. Entrega de las Acciones

Para percibir las Acciones deben cumplirse los siguientes requisitos en relación con cada uno de los Ciclos del Plan:

- El Beneficiario debe mantener una relación activa con el Grupo en la correspondiente Fecha de Entrega de cada Ciclo, salvo determinados supuestos de extinción de su relación (“good leaver”), que estarán debidamente recogidos en el reglamento del Plan que aprobará el Consejo de Administración.
- Deberán alcanzarse unos niveles mínimos de consecución de las métricas estratégicas del Plan establecidos por el Consejo en relación con cada uno de los Ciclos (las “**Métricas**”).

El Consejo de la Sociedad debe ratificar el grado de cumplimiento de las Métricas del Plan en relación con cada uno de los Ciclos, tras haber recibido el informe de la Comisión con anterioridad a la Fecha de Entrega. El número específico y final de Acciones que se entreguen, en su caso, a cada Beneficiario en relación con cada Ciclo del Plan, estará condicionado y vendrá determinado por el grado de cumplimiento de las Métricas.

El valor de referencia de las Acciones finalmente entregadas en su caso se corresponderá con el precio de cierre de la Acción en la correspondiente Fecha de Entrega.

Las Stock Awards asignadas inicialmente no tienen la consideración de acciones a efectos legales, por lo que no confieren ninguno de los derechos de voto o económicos vinculados a las Acciones, ya que sólo constituyen una mera expectativa de derechos. En consecuencia, las Stock Awards no pueden ser objeto de gravamen, pignoradas ni sujetas a transferencia bajo ningún tipo de título.

Desde su entrega, las Acciones conferirán a los Beneficiarios los derechos económicos, de voto y de cualquier otro tipo que estén vinculados a las Acciones. En particular, los Beneficiarios tendrán derecho a asistir y votar en la Junta General de Accionistas en los términos previstos por la Ley y por los Estatutos de la Sociedad, así como a percibir dividendos, reembolsos de primas de emisión o las participaciones en beneficios que Siemens Gamesa decida distribuir.

Por tanto, los Beneficiarios no tendrán derecho a percibir los dividendos asociados a las Acciones subyacentes antes de su entrega. En el momento de la entrega, las Acciones estarán sujetas a las obligaciones tributarias que correspondan en cada país y que serán asumidas por el empleado.

6. Métricas

Las Métricas de las que dependerá la entrega de las Acciones estarán vinculadas con los objetivos estratégicos de la Sociedad durante la vigencia del Plan.

Las Métricas del Plan propuestas por el Consejo de Administración, junto con su correspondiente ponderación, para el primer Ciclo del Plan son las siguientes:

- **Ratio Beneficio por Acción (“BPA”)**, con una ponderación del 20%. Esta Métrica compara el grado de consecución de los valores medios de BPA realmente alcanzados por Siemens Gamesa durante los años que comprenden el Ciclo, con el BPA presupuestado en el plan de negocio.

La consecución del 100% del objetivo de BPA dará derecho al 100% del Incentivo Target asignado a cada Beneficiario asociado a esta Métrica.

- **Rentabilidad Total para el Accionista (“RTA”) de Siemens Gamesa en comparación con la RTA de la compañía Vestas Wind System A/S (“Vestas”)**, con una ponderación del 60%.

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.

La consecución del 100% del objetivo de RTA dará derecho al 100% del Incentivo Target asignado a cada Beneficiario asociado a esta Métrica.

- **Objetivos ambientales, sociales y de gobernanza (“ESG”)** con una ponderación del 20%:

- **Sostenibilidad – Dow Jones Sustainability Index (“DJSI”).**

Entendido como la evaluación anual del desempeño en materia de sostenibilidad del Grupo mediante el sistema de Evaluación de la Sostenibilidad Corporativa (CSA) SAM de S&P Global.

- **Satisfacción de los clientes – Net Promoter Score (“NPS”).**

NPS considerará la probabilidad de que alguien recomiende Siemens Gamesa a un amigo o compañero.

- *Compromiso de los empleados – Employee Engagement (“EE”).*

La puntuación del indicador Promotor de Empleados se mide como el rendimiento relativo del "compromiso sostenible" frente a la Norma de Fabricación. La Norma de Fabricación se compone de una media ponderada de los resultados de las encuestas realizadas a los empleados de empresas de fabricación o de organizaciones que trabajan en entornos de producción, independientemente de la función que desempeñen.

En el caso de que los objetivos de la Métrica BPA, se alcancen en más de un 133% del objetivo marcado, el Incentivo a entregar a los Beneficiarios podrá alcanzar el 200% del Incentivo Target asignado a cada Beneficiario vinculado a esta Métrica. En caso de que la consecución del objetivo de BPA no alcance, al menos, un 67%, no se pagará ningún Incentivo relacionado con esta Métrica.

En el caso de que la consecución del objetivo de la Métrica TSR en comparación con Vestas, se alcance más del 120% del objetivo previsto, el Incentivo a entregar a los Beneficiarios podrá alcanzar el 200% del Incentivo Target asignado a cada Beneficiario vinculado a esta Métrica. En caso de que la consecución del objetivo de TSR comparado con Vestas no alcance, al menos, un 80%, no se abonará ningún Incentivo relacionado con esta Métrica.

En relación con las Métricas no financieras, el Consejo de Administración determinará el nivel a partir del cual el Incentivo puede alcanzar el 200% del Incentivo Target vinculado a estas Métricas. Las Métricas de ESG fomentan la mejora continua y evalúan los indicadores clave de rendimiento con respecto a estudios de mercado externos e internos. 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.

Las Métricas y la ponderación de las mismas serán determinadas, para los dos Ciclos restantes del Plan, por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión. La suma de la ponderación de las Métricas de ESG (DJSI, NPS y EE para el primer Ciclo) no podrá superar el 30%.

No obstante, el valor económico de las Acciones a recibir por cada Beneficiario del Plan derivado de cada uno de los Ciclos no podrá exceder en ningún caso los siguientes límites: (i) tres veces el Incentivo Target asignado en cada Ciclo del ILP FY21-FY23 o (ii) 1,7 veces la compensación total asignada (entendiendo por compensación total asignada la compuesta por la retribución fija en efectivo, la retribución variable anual y el Incentivo Target asignado en cada Ciclo del Plan). Para mayor claridad, el límite será el mayor de los importes a los que se hace referencia en los puntos (i) y (ii).

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

En cuanto al segundo y tercer Ciclo del Plan, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión, podrá modificar las ponderaciones del BPA y del RTA, en cada caso, en función de los intereses de la Sociedad y de sus accionistas en el caso de que se produzcan hechos o transacciones corporativas significativas que, a juicio del Consejo afecten significativamente al Plan, lo que se informará debidamente en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

En relación con los objetivos ESG, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión podrá introducir en los siguientes Ciclos nuevos objetivos vinculados con factores ambientales, sociales y de gobierno, así como variar la ponderación relativa de cada uno de ellos, que en todo caso estará sujeta en su conjunto a un límite del 30%. Cualquier variación de estos objetivos y sus ponderaciones se informará en el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros, y cualquier referencia en la Política de Remuneraciones se entenderá que hace alusión a los objetivos y ponderaciones vigentes en cada momento. Si la ponderación de las métricas ESG tuviese un incremento hasta el 30% (desde el 20% establecido para el primer Ciclo), derivaría en el correspondiente ajuste para las ponderaciones de las Métricas BPA y RTA.

7. Cláusulas de terminación

El Plan incluye una regulación para los supuestos de “good leavers” que contemplará el mutuo acuerdo (sujeto a la previa aprobación del Consejo de Administración); jubilación o prejubilación, fallecimiento, incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez o despido improcedente.

Para el CEO y la Alta Dirección la determinación como “good leaver” resultará en un pago en metálico o una entrega de Acciones prorrateados al final del Ciclo tras la correspondiente medición del grado de consecución de los objetivos.

8. Cláusulas “malus” y “clawback”

El Plan incluye, cuando surjan circunstancias extraordinarias que afecten negativamente a los ingresos y/o la situación financiera de la Sociedad, o que vengan motivadas de una conducta impropia del Beneficiario (más detalles en el apartado 5.3 de la Política de Remuneraciones de los Consejeros 2022-2024), (i) una cláusula malus, que se aplicará hasta la entrega de las Acciones o el pago, y podrá implicar la cancelación o suspensión de la entrega de Acciones o el pago de cualquier Incentivo resultante del Plan; y (ii) una cláusula clawback, que se aplicará durante los tres años inmediatamente posteriores a la entrega de las Acciones o de cualquier pago, y podrá implicar la devolución de un importe de hasta el 100% del valor de las Acciones entregadas o del pago realizado.

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión podrá decidir la aplicación de la cláusula malus en las situaciones que considere oportunas.

*Durante los tres años inmediatamente posteriores al pago de cualquier incentivo resultante del Plan (el “**Periodo de Referencia**”), el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión, podrá exigir al Beneficiario la devolución de una cantidad de hasta el 100% del valor del pago o de la entrega de Acciones efectuada, o incluso compensar dicha devolución con otra retribución de cualquier naturaleza que el Beneficiario tenga derecho a percibir.*

Algunas de las circunstancias que activarán la aplicación de estas cláusulas se detallarán, a modo de ejemplo, en la Política de Remuneraciones sujeta a la aprobación de la Junta General de Accionistas de Siemens Gamesa y en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

9. Régimen de disponibilidad de las Acciones

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 incluidos a continuación deberán mantener las Acciones Netas efectivamente percibidas al amparo del Plan 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.

Ningún otro Beneficiario distinto a los anteriores deberá cumplir la obligación de mantener un número determinado de Acciones Netas.

10. Límites y procedencia de las Acciones

El Plan no podrá superar la entrega, como máximo, de un total de 3.938.224 Acciones. El límite total de 3.938.224 Acciones, que representa el 0,58% del capital social de Siemens Gamesa, está calculado teniendo en cuenta la posible inclusión de Beneficiarios adicionales. El número de Acciones comprometidas, pero finalmente no utilizadas de forma efectiva en cada Ciclo estará disponible para los Ciclos posteriores.

El número máximo de Acciones que podrá recibir el CEO asciende a 55.406 Acciones para cada Ciclo.

En todo caso, el valor económico de las Acciones que podrán recibir los Beneficiarios estará sujeto al límite descrito en el apartado 6 anterior.

La Sociedad destinará a la cobertura del Plan Acciones en autocartera o bien podrá hacer frente a los compromisos derivados del Plan con un instrumento financiero de cobertura adecuado.

11. 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 Sociedad, 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 FY2021, el mantenimiento o la modificación de los objetivos, Métricas y ponderaciones correspondientes a los dos restantes Ciclos del Plan, las sociedades que formarán parte de cualquier grupo de comparación aplicable, 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 reglamento por el 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 Sociedad.*
- *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 Sociedad 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.*