

# Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros

de las Sociedades Anónimas Cotizadas

# 2019



**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA:** 30-09-2019

**C.I.F.** A01011253

**Denominación Social:** SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A.

**Domicilio Social:** PARQUE TECNOLÓGICO DE BIZKAIA, EDIFICIO 222, 48170 ZAMUDIO (VIZCAYA)

**NOTA:**

Debido a los redondeos, las cifras presentadas en este Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros pueden no ajustarse con precisión a los importes, totales o no, o a aquellos proporcionados en otros documentos relacionados, y los porcentajes pueden no reflejar con total precisión las cifras totales.

# A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

**A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.**

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

## 1. Política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso

La política de remuneraciones de los consejeros de Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A. ("Siemens Gamesa", la "Sociedad" o la "Compañía"), aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 27 de marzo de 2019 con un voto favorable del 98,35% (la "Política de Remuneraciones" o la "Política"), es la Política aplicable durante los ejercicios que finalicen en septiembre de 2019, septiembre de 2020 y septiembre de 2021 (el ejercicio social de Siemens Gamesa se inicia el 1 de octubre de cada año y finaliza el 30 de septiembre del año inmediato siguiente).

La Política de Remuneraciones de los consejeros de Siemens Gamesa se sustenta en los siguientes principios generales:

- a) Equilibrio y prudencia.
- b) Alineamiento con las prácticas demandadas por los accionistas e inversores.
- c) Transparencia.
- d) 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.
- e) Alineamiento con los objetivos estratégicos de la Sociedad.
- f) Equidad externa: alineamiento con la remuneración establecida por compañías comparables.
- g) Equidad interna: las prácticas retributivas garantizan la no discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza.
- h) Relación con la dedicación efectiva al cargo.
- i) Vinculación con la responsabilidad y el desarrollo de sus funciones como consejeros.
- j) Ausencia de componentes variables de la retribución de los consejeros no ejecutivos en aras de su total independencia respecto a la retribución del consejero ejecutivo y del equipo directivo.
- k) Carácter incentivador sin que se condicione la independencia.
- l) Mantenimiento de un equilibrio razonable entre los distintos componentes de la retribución fija (corto plazo) y variable (anual y a largo plazo) de aquellos consejeros ejecutivos que cuentan con componentes variables, que refleje una adecuada asunción de riesgos combinada con el logro de los objetivos definidos, vinculados a la creación de valor sostenible.

La Política de Remuneraciones a aplicar durante el ejercicio 2020 es, por tanto, la aprobada en la Junta General de Accionistas del año 2019, que recoge los principios y fundamentos antes descritos, que son coherentes con la política de gobierno corporativo de la Sociedad.

## **2. Determinaciones específicas, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal, como por el desempeño de funciones ejecutivas**

En relación con las determinaciones específicas, tanto de las remuneraciones de los consejeros en su condición de tales, como por el desempeño de funciones ejecutivas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la "CNR") y el Consejo de Administración de Siemens Gamesa van a aplicar en el ejercicio en curso lo previsto en la Política de Remuneraciones en los estrictos términos aprobados por la Junta General de Accionistas.

En concreto, la aplicación de los principios de la Política relativos al sistema de remuneración de los consejeros de Siemens Gamesa supone para el ejercicio 2020 lo siguiente:

### Para los consejeros no ejecutivos

- a) A los consejeros no ejecutivos se les abonará una asignación fija anual por su pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, una remuneración fija adicional por pertenecer o presidir las comisiones del Consejo de Administración (las "Comisiones").
- b) Los consejeros no ejecutivos de Siemens Gamesa podrán percibir dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de sus Comisiones.
- c) Además de las anteriores cuantías, en caso de que durante el ejercicio en curso se produzca el nombramiento de un consejero coordinador (el "Consejero Coordinador") éste podrá percibir una asignación fija en metálico adicional, de cara a remunerar convenientemente la dedicación adicional que su cargo exige.
- d) El presidente (el "Presidente") no ejecutivo del Consejo de Administración únicamente percibirá una asignación fija en metálico específica, junto con las dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y, en su caso, de sus Comisiones.

Si bien a fecha de elaboración del presente Informe Anual sobre Remuneraciones (el "Informe") ningún consejero ocupa el cargo de vicepresidente (el "Vicepresidente") del Consejo de Administración, si durante el ejercicio en curso tuviese lugar un nombramiento para cubrir dicho cargo, su estructura retributiva no diferiría de la del Presidente.

- e) Los consejeros no ejecutivos podrán percibir las primas que satisfaga la Sociedad correspondientes a las pólizas contratadas con compañías de seguros para la cobertura de prestaciones de fallecimiento e invalidez.

Para los consejeros ejecutivos

- a) El letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración (consejero ejecutivo), además de las remuneraciones que le corresponden como miembro del Consejo de Administración previstas en los apartados a), b) y e) anteriores para los consejeros no ejecutivos, recibirá una retribución fija en metálico específica por sus funciones de letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración y, en su caso, por sus funciones de secretaría en las Comisiones.
- b) De acuerdo con la Política de Remuneraciones y el detalle de su contrato, la remuneración del consejero delegado de la Sociedad (el “Consejero Delegado”) incluye los siguientes elementos retributivos: (i) retribución fija en metálico, (ii) retribución variable anual y retribución variable a largo plazo, (iii) retribuciones en especie, (iv) sistemas de ahorro a largo plazo, así como (v) indemnizaciones y pactos de no competencia post-contractual. El Consejero Delegado no percibirá las retribuciones aplicables al resto de consejeros, ni tampoco dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, limitándose su retribución, por tanto, a los conceptos antes señalados.

Conforme al artículo 45.3 de los Estatutos Sociales de Siemens Gamesa (los “Estatutos Sociales”), la Junta General de Accionistas celebrada el día 8 de mayo de 2015 aprobó el límite máximo de 3 millones de euros a satisfacer por la Sociedad al conjunto de consejeros por su condición de tales, y desde entonces este límite permanece inalterado. La Sociedad no tiene previsto presentar a la Junta General de Accionistas del año 2020 la modificación de dicho límite.

La referida retribución es compatible e independiente de lo previsto para los miembros del Consejo de Administración que ejercen funciones ejecutivas.

**3. Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones**

Los órganos que intervienen en la configuración de la Política de Remuneraciones son el Consejo de Administración y la CNR, siendo, de acuerdo con el artículo 14 de los Estatutos Sociales de Siemens Gamesa, la Junta General quien tiene la competencia para la aprobación y modificación de la Política de Remuneraciones de los consejeros, de conformidad con lo establecido en la legislación aplicable.

En efecto, como establecen los Estatutos Sociales y el vigente Reglamento del Consejo (el “Reglamento del Consejo”) de acuerdo con la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”), corresponde al Consejo de Administración de la Sociedad las siguientes decisiones relativas a la Política de Remuneraciones:

- La toma de decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General.
- La aprobación de los términos y condiciones de los contratos de los consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas.
- Fijar la retribución de los consejeros por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

De acuerdo con el reglamento de la CNR (el “Reglamento de la CNR”), además de las funciones que determina la LSC, la CNR tendrá las siguientes competencias en relación con la remuneración de los consejeros:

- a) Informar sobre la Política de Remuneraciones de los consejeros con ocasión de su propuesta por el Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas.
- b) Proponer al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros (dentro del límite fijado por la Junta General de Accionistas), de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de Alta Dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, de comisiones ejecutivas o del Consejero Delegado, 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 terminación de la relación contractual.

c) Informar entre otros, sobre:

- La propuesta del Consejero Delegado sobre las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos y, en particular, sobre la estructura y cuantía de sus retribuciones, incluyendo las eventuales compensaciones o indemnizaciones que pudieran fijarse para el supuesto de terminación de la relación contractual, elevando dicha propuesta al Consejo de Administración. En la valoración de los componentes variables la CNR evaluará en detalle el grado de cumplimiento de los criterios y objetivos elaborados para su consecución.
- Los sistemas de incentivos generales de carácter plurianual y complementos de pensiones.
- 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 de la Sociedad.
- Los documentos a aprobar por el Consejo de Administración para su divulgación general en lo referente a la información sobre retribuciones.

d) Velar por el cumplimiento de la Política de Remuneraciones de los consejeros y revisar, con carácter anual, su adecuación y resultados, informando al Consejo de Administración del resultado de dicha revisión.

Adicionalmente, la CNR propone el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros para su aprobación por el Consejo de Administración y su posterior sometimiento a votación consultiva por la Junta General de Accionistas.

La CNR estará formada por un mínimo de tres y un máximo de cinco consejeros no ejecutivos, debiendo ser al menos dos de ellos consejeros independientes. Los miembros de esta Comisión son designados procurando que tengan los conocimientos y experiencia adecuados a las funciones que estén llamados a desempeñar.

A la fecha de elaboración de este Informe, la composición de la CNR es la siguiente:

Consejero	Cargo	Tipología
D. Andoni Cendoya Aranzamendi	Presidente	Independiente
D <sup>a</sup> . Mariel von Schumann	Vocal	Dominical
D. Rudolf Krämmer	Vocal	Independiente
D. Klaus Rosenfeld	Vocal	Independiente
D. Pedro Azagra Blázquez	Vocal	Dominical

Adicionalmente, D. Carlos Rodríguez-Quiroga Menéndez ocupa el puesto de secretario no miembro de la CNR.

La CNR de Siemens Gamesa se reúne siempre que sea necesario para el ejercicio de sus competencias, con un mínimo de tres sesiones al año, por indicación de su presidente. Igualmente se reunirá cuando lo soliciten (i) al menos dos de sus miembros, y (ii) siempre que el Consejo de Administración lo requiera.

Los acuerdos se adoptan por mayoría absoluta de los miembros concurrentes a la reunión de la CNR.

Durante el ejercicio 2020, hasta la fecha de elaboración del presente Informe, la CNR se ha reunido en 2 ocasiones.

#### 4. Empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad

El Consejo de Administración ha de procurar que la retribución de sus miembros, la cual debe estar siempre basada en los principios generales que sustenta la Política de Remuneraciones, sea acorde a la que se satisface en el mercado en entidades comparables.

Los principios generales que inspiran la Política de Remuneraciones de Siemens Gamesa contemplan, entre otros, la competitividad tanto por estructura retributiva como por cuantías, con el fin de atraer, motivar y retener a los profesionales clave, y la equidad externa, con objeto de lograr su alineación con la remuneración establecida por compañías comparables.

De este modo, la Política de Remuneraciones de Siemens Gamesa procura que las retribuciones de sus consejeros sean acordes con las tendencias y referencias en materia de remuneraciones seguidas por compañías comparables ya sea por su tamaño, su actividad o su estructura, de manera que estén alineadas con las mejores prácticas de mercado.

A este respecto, Siemens Gamesa ha venido utilizando distintos estudios retributivos elaborados por varios asesores externos para conocer las tendencias en materia de remuneración de los consejeros y miembros de la alta dirección de cara al diseño y posterior aplicación de la política retributiva de la Sociedad. En este sentido, los criterios de segmentación que se han utilizado para determinar el grupo de compañías comparables de los distintos estudios utilizados por la Sociedad, han sido, entre otros, los siguientes: capitalización bursátil, compañías cotizadas (i.e. Ibex-35 e índices europeos), sector de actividad similar o comparable al de Siemens Gamesa, y con un alcance internacional o global en el desarrollo de su negocio.

En concreto, las compañías seleccionadas como comparables incluidas, tanto en los estudios retributivos realizados para el Consejo como para los miembros de la Alta Dirección, han sido, entre otras, las siguientes: ACS, Amadeus, Naturgy, Grifols, Banco Sabadell, Bankia, Bankinter, Ferrovial, IAG, Mapfre, Red Eléctrica, Centrica, National Grid, Vestas Wind Systems, Schaeffler, GKN, Schindler, Acciona, Sandvik, Nexans, Legrand, NCC, Osram Licht, Veolia, Heidelbergcement, Alfa Laval y SKF.

#### 5. Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo

Garrigues Human Capital Services ("Garrigues") ha prestado asesoramiento externo a la Sociedad en relación con (i) la definición y aplicación de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas del ejercicio 2019, (ii) el diseño y la efectiva implantación del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2018-2020, así como (iii) la modificación de los Ciclos FY2019 y FY2020 del Plan y su alineación con las recomendaciones de los asesores de voto, y (iv) el análisis de las tendencias actuales en materia de remuneraciones de consejeros de sociedades cotizadas españolas e internacionales.

Por otro lado, la Compañía ha tenido en cuenta un informe del asesor de remuneración Mercer sobre la práctica europea (Stoxx All Europe 100 e Ibex35) en materia de análisis de la competitividad externa de la retribución total de la Alta Dirección y tendencias emergentes de gobierno corporativo y recomendaciones de asesores de voto e inversores institucionales.

- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

## 6. Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo)

Tal y como establece la Política de Remuneraciones, únicamente el Consejero Delegado, como consejero ejecutivo, será partícipe de sistemas de retribución variable<sup>1</sup>. Así, se cumple con la Recomendación 57 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas ("CBGSC") de la Comisión Nacional del Mercado de Valores ("CNMV"), de acuerdo a la cual, se deberá circunscribir a los consejeros ejecutivos las remuneraciones variables.

El sistema retributivo del Consejero Delegado contempla un componente variable que tiene como fin fomentar su compromiso con la Sociedad y su plan estratégico, vinculando su retribución a la creación de valor para el accionista así como al logro sostenible de objetivos estratégicos, de forma que esté alineada con las mejores prácticas en materia de remuneraciones.

El propósito de la Sociedad es configurar paquetes retributivos competitivos que permitan atraer y retener a profesionales de primer nivel, al tiempo que establecer una vinculación entre la remuneración, los resultados y los objetivos para la Sociedad y el grupo de sociedades de Siemens Gamesa (el "Grupo").

Anualmente se define el sistema de retribución variable atendiendo a procedimientos formales para la determinación de las cantidades a abonar al Consejero Delegado. Los objetivos son fijados previamente y determinados en su consecución sobre la base de los resultados obtenidos y aprobados por el Consejo de Administración.

El sistema de retribución variable del Consejero Delegado incluye actualmente dos componentes variables: (i) una retribución variable anual, y (ii) una retribución variable a largo plazo.

Dicho sistema de retribución variable es plenamente flexible y responde de forma apropiada a los resultados alcanzados. La importancia relativa de la retribución variable del Consejero Delegado deviene en que, combinadas la retribución variable anual y la retribución variable a largo plazo, en función del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para su devengo, pueden llegar a tener una importancia superior a la de los componentes retributivos de carácter fijo.

La determinación de la retribución variable para el Consejero Delegado se vincula a la consecución de una combinación de objetivos cuantitativos y cualitativos concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el plan estratégico de Siemens Gamesa, así como a los resultados de la Sociedad.

En concreto, para determinar la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos ("Mix Retributivo"), se considera lo siguiente:

- una retribución fija en metálico que para 2020 asciende a 717.500 euros,

<sup>1</sup> La política retributiva del letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración no contempla una retribución variable por el desempeño de sus funciones ejecutivas.



- una retribución variable anual que asciende a 717.500 euros para un nivel de consecución del 100% de los objetivos preestablecidos, existiendo la posibilidad de incrementar dicho importe hasta un máximo del 200% en caso de desempeño extraordinario y sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos, por lo que el importe máximo ascendería a 1.435.000 euros, y
- una retribución variable a largo plazo, de hasta 350.977 acciones<sup>2</sup>, que es el número máximo de acciones que le corresponderán al Consejero Delegado en caso de sobrecumplimiento de los objetivos a los que se vinculan los tres ciclos (“Ciclos”) del Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo comprendido entre 2018 y 2020 (el “Plan”, el “Plan de Incentivos” o el “Plan de Incentivos 2018-2020”), aprobado por la Junta de Accionistas del ejercicio 2018 y modificado posteriormente por la Junta de Accionistas del ejercicio 2019. Este valor ha sido calculado como la suma del número máximo de acciones que podrá percibir el Consejero Delegado en relación a los Ciclos FY2018, FY2019 y FY2020, siendo de 82.000, 124.777 y 144.200 acciones respectivamente. Sin perjuicio de lo anterior, el número de stock awards (los “Stock Awards”)<sup>3</sup> concedidos al Consejero Delegado es de 56.180 para el Ciclo FY2018, 124.777 para el Ciclo FY2019 y 114.161 para el Ciclo FY2020 respectivamente, que representa el número potencial máximo de acciones que podrá percibir el Consejero Delegado en caso de cumplimiento máximo de todos los objetivos preestablecidos para dichos Ciclos.

El importe “target” de la retribución variable a largo plazo ascenderá para cada uno de los Ciclos a un 100% de la retribución fija. Para los Ciclos FY2019 y FY2020, y de acuerdo con la decisión de la Junta General de Accionistas de 2019 que modificó el Plan, esta retribución puede llegar hasta un máximo del 200%.

No obstante, el valor de las acciones a percibir por el Consejero Delegado, derivado de cada uno de los Ciclos del Plan, no podrá exceder en ningún caso del menor de los dos siguientes importes: (i) tres veces el Incentivo target asignado en cada Ciclo del Plan o (ii) el resultado de multiplicar por 1,7 la suma de la retribución fija en efectivo, la retribución variable anual y el Incentivo target asignado en cada Ciclo del Plan. En todo caso, el Consejero Delegado debe mantener<sup>4</sup> las acciones que, en su caso, reciba al amparo del Plan de Incentivos 2018-2020 que equivalgan a dos veces su retribución fija anual para el Ciclo FY2018 y dos veces y media su retribución fija anual para los Ciclos FY2019 y FY2020.

A los efectos de calcular la retribución variable a largo plazo para el periodo 2018-2020, se tiene en cuenta (i) que esta retribución viene referenciada a un periodo de medición de tres años, y (ii) que está ligada a la consecución de determinados requisitos para cada uno de los Ciclos que conforman el Plan.

En relación con el “mix retributivo” del Consejero Delegado, la retribución variable “target” anual del Consejero Delegado, a corto y a largo plazo, representa un 66,6% de su retribución total anual (suma de la retribución fija anual, retribución variable a corto plazo y retribución variable a largo plazo anualizada, excluyendo los importes correspondientes a los sistemas de ahorro a largo plazo y beneficios sociales).

#### 7. **Acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, periodo de devengo y de diferimiento en el pago**

Los principios retributivos de la Política de Remuneraciones cumplen con lo establecido para las sociedades de capital en la LSC y están en línea con los principios y recomendaciones en materia de retribuciones de consejeros que se recogen en el CBGSC publicado por la CNMV, sobre su adecuación a la dimensión y relevancia de la compañía, su situación económica, comparabilidad, rentabilidad y sostenibilidad, así como sobre la no asunción excesiva de riesgos o la no recompensa de resultados desfavorables.

En este sentido, Siemens Gamesa aplica las siguientes prácticas:

- Apoyarse regularmente en asesoramiento externo.
- Diferir la percepción de una parte relevante de la retribución del Consejero Delegado.
- Entregar, en acciones de la Sociedad, una parte relevante de la remuneración del Consejero Delegado.

<sup>2</sup> La Junta General de Accionistas del año 2019 aprobó la ampliación del número máximo de acciones que el Consejero Delegado podría recibir al amparo de los Ciclos FY2019 y FY2020.

<sup>3</sup> Se hace constar que no se ha entregado aún ninguna acción al Consejero Delegado bajo ninguno de los Ciclos del Plan y que las cifras anteriores solo reflejan el número máximo de acciones potencialmente entregables en caso de cumplimiento máximo de todos los objetivos.

<sup>4</sup> En la Política de Remuneraciones en vigor, que fue aprobada por la Junta General de Accionistas del año 2019 y es aplicable a partir del ejercicio que comienza el 1 de octubre de 2018, la Sociedad incluyó una modificación sobre el criterio de mantenimiento de las acciones recibidas derivadas de los planes de incentivos a largo plazo.

- Establecer cláusulas *malus* y *clawback* aplicables a la retribución variable.
- Revisar periódicamente el alineamiento de la retribución total con la de empresas comparables.
- En el caso del Consejero Delegado, vincular el pago de una parte relevante de la retribución a los resultados económico-financieros de la Sociedad.

Las medidas para determinar una adecuada gestión del riesgo y promover la sostenibilidad de los resultados de Siemens Gamesa son las siguientes:

#### Retribución variable anual:

- No existe el derecho a obtener una retribución variable a corto plazo garantizada, en la medida en que hay un umbral de cumplimiento mínimo de los objetivos por debajo del cual no se abona dicha retribución.
- La retribución variable anual tiene fijada un importe máximo de pago.
- Anualmente se define un sistema de retribución variable atendiendo a procedimientos formales para la determinación de las cantidades a abonar al Consejero Delegado. El pago se vincula a la consecución de una combinación de objetivos cuantitativos y cualitativos concretos, predeterminados y cuantificables, alineados con el interés social y en línea con el plan estratégico de Siemens Gamesa, así como de los resultados de la Sociedad.
- La CNR, al inicio de cada ejercicio, revisa las condiciones del sistema de retribución variable anual aplicable al Consejero Delegado, incluyendo la estructura, las escalas de consecución, los objetivos establecidos y el peso de cada uno de ellos, atendiendo a la estrategia de la Compañía, las necesidades y la situación de negocio. Dicha revisión es posteriormente sometida al Consejo de Administración para su aprobación.
- El sistema de retribución variable anual contempla las correspondientes cláusulas *malus*, que serán aplicables tanto durante su duración como hasta su liquidación, y cláusulas *clawback*.

#### Retribución variable a largo plazo derivada de planes de incentivos a largo plazo:

- No existe el derecho a obtener una retribución variable a largo plazo garantizada, en la medida en que 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 CNR, no se abonará incentivo alguno.
- La retribución variable a largo plazo tiene fijada un importe máximo de pago. Además, el valor de las acciones a percibir por el Consejero Delegado, derivado de cada uno de los Ciclos del Plan, no podrá exceder de un determinado importe.
- Se vincula a la consecución de una combinación de objetivos cuantitativos y cualitativos concretos, predeterminados y cuantificables. Las ponderaciones de los objetivos se determinarán, para cada uno de los Ciclos del Plan, por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la CNR.
- De acuerdo con la Recomendación 62 del CBGSC de la CNMV, las acciones que, en su caso, se entreguen al Consejero Delegado al amparo del Plan estarán sometidas a un periodo de mantenimiento hasta alcanzar un número de acciones que equivalgan a (i) dos veces la retribución fija anual para el Ciclo FY2018 y (ii) dos veces y media la retribución fija anual para los Ciclos FY2019 y FY2020.
- El Plan contempla las correspondientes cláusulas *malus*, que serán aplicables tanto durante su duración como hasta su liquidación, y cláusulas *clawback*, que serán aplicables durante los tres años siguientes a la finalización de cada Ciclo del Plan.

La CNR tendrá la competencia para proponer al Consejo de Administración la cancelación, reducción o la devolución del pago de la retribución variable plurianual ante circunstancias sobrevenidas que justifiquen que la retribución variable se haya devengado o pagado atendiendo a informaciones o datos inexactos o erróneos, o se hayan producido incumplimientos de la normativa interna corporativa o de la legislación aplicable, que resulten posteriormente probados.

En concreto, la aplicación de lo establecido anteriormente podrá producirse en caso de concurrir alguno de los siguientes supuestos: (i) sanciones regulatorias o condenas judiciales por hechos imputables al consejero, (ii) incumplimiento grave de códigos de conducta internos o políticas aprobadas de la Sociedad, (iii) cualesquiera otras circunstancias que determinen una corrección, a posteriori, de los parámetros tenidos en consideración en la evaluación inicial del porcentaje de cumplimiento del objetivo del Consejero Delegado, o (iv) cualquier otra situación que suponga una infracción de normas de obligado cumplimiento de la Sociedad.

La CNR podrá proponer al Consejo de Administración la realización de ajustes sobre los elementos, criterios, umbrales y límites de la retribución variable plurianual, ante circunstancias excepcionales motivadas por factores o hechos extraordinarios, internos o externos.

- Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

## 8. Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros

### Remuneración fija de los consejeros por su condición de tales:

Corresponde a la Junta General de Accionistas fijar la asignación anual que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros por dicha condición, siendo el Consejo de Administración el responsable de distribuir esta cantidad entre los distintos consejeros en la forma, momento y proporción que libremente considere, pudiendo reducirla si lo considera conveniente.

A estos efectos, la Junta General de Accionistas celebrada el día 8 de mayo de 2015 aprobó la remuneración que corresponde a los consejeros por su condición de tales, dentro del límite máximo anual de 3 millones de euros. Dicho límite permanecerá vigente hasta que la Junta General de Accionistas no acuerde su modificación. De acuerdo con el artículo 29 del Reglamento del Consejo de Administración, quedan excluidos del citado límite máximo los consejeros ejecutivos. La Sociedad no tiene previsto presentar a la Junta General de Accionistas del año 2020 la modificación de dicho límite.

De dicho importe, el desglose de la retribución fija por los cargos y responsabilidades atribuidas a los consejeros acordado por el Consejo de Administración para el ejercicio 2020, el cual se mantiene inalterado con respecto al ejercicio 2019 y es el siguiente:

- Presidente del Consejo de Administración: 250.000 euros, junto con las dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y, en su caso, de sus Comisiones.
- Vicepresidente del Consejo de Administración (actualmente no existe): 150.000 euros, junto con las dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y, en su caso, de sus Comisiones.
- Consejeros vocales no ejecutivos: 80.000 euros.
- Consejero Coordinador (actualmente no existe): 20.000 euros adicionales.
- Remuneración adicional por pertenencia a las diferentes Comisiones:

	Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas	Otras Comisiones del Consejo de Administración
Presidente	80.000 euros	60.000 euros
Miembro	60.000 euros	40.000 euros

## f) Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de sus Comisiones:

	Consejo de Administración	Comisiones del Consejo de Administración
Presidente	2.000 euros por sesión	3.800 euros por sesión
Miembro	2.000 euros por sesión	2.000 euros por sesión

Todos los importes se establecen para la asistencia personal y presencial del consejero. En caso de asistencia mediante video conferencia u otros medios de comunicación a distancia, la dieta correspondiente sería del 50% de los importes anteriores. En caso de que se confiara la representación, no se devengaría derecho a dieta.

Adicionalmente, los consejeros en su condición de tales tienen reconocidos, como componentes fijos de su remuneración, las retribuciones en especie previstas en el subapartado 10.

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

De acuerdo con el Informe de la CNMV denominado "Informes de remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas- Ejercicio 2018" ("Informe de la CNMV"), la suma de la remuneración fija, dietas, y remuneración por pertenencia a comisiones del consejo para consejeros no ejecutivos asciende a un total de 195.000 euros para el percentil 75 (100.000 euros de remuneración fija, 35.000 euros de dietas, y 60.000 euros de remuneración por pertenencia a comisiones del consejo). Por tanto, la retribución de los consejeros no ejecutivos de la Sociedad está en línea con los datos publicados por la CNMV para el ejercicio 2018, en el percentil 75.

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

- Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

## 9. Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

Por el desempeño de funciones ejecutivas en el seno de la Compañía, los consejeros ejecutivos perciben una remuneración fija anual en metálico. El importe de la retribución fija de los consejeros ejecutivos se establece por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, atendiendo al nivel de responsabilidad dentro de la organización, tratando que sea competitiva con respecto a otras entidades comparables, favoreciendo así la retención de profesionales clave y pudiendo ser revisada anualmente teniendo en cuenta las circunstancias económicas de cada ejercicio de la Sociedad.

Actualmente el Consejo de Administración cuenta con dos consejeros ejecutivos: el Consejero Delegado y el letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración.

De acuerdo con la previsión recogida en la vigente Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración ha decidido actualizar para el ejercicio 2020 la retribución fija del Consejero Delegado de la Sociedad, dentro del límite máximo del 3% inicialmente previsto en la referida Política.

La remuneración fija anual en metálico del Consejero Delegado para el ejercicio 2020 ascenderá, por tanto, a 717.500 euros.

Asimismo, por el desempeño de funciones ejecutivas, la Sociedad le satisface el pago de la Seguridad Social y tiene reconocidos los beneficios previstos en el subapartado 10.

Dentro de la previsión contemplada en la Política de Remuneraciones en relación con la actualización de la retribución fija del letrado asesor-secretario vocal, el Consejo de Administración ha acordado igualmente actualizar su remuneración fija anual en metálico para el ejercicio 2020, que se ha fijado en 256.250 euros.

Asimismo, recibirá 50.000 euros adicionales por las funciones de secretaría que preste para cada Comisión de Siemens Gamesa (actualmente únicamente para la CNR). Por otro lado, recibirá cuantas remuneraciones le correspondan como miembro del Consejo de Administración de acuerdo con lo establecido en el subapartado 8 anterior.

La actualización de la retribución fija del Consejero Delegado ha sido propuesta por la CNR al Consejo de Administración de la Sociedad al amparo de lo previsto en la Política de Remuneraciones, al no haberse producido desde mayo de 2017, fecha de su nombramiento como Consejero Delegado, ninguna actualización de su retribución fija. La actualización se ha realizado teniendo en cuenta la evolución del Índice General Nacional de Precios de Consumo (sistema IPC base 2016) desde mayo de 2017 hasta octubre de 2019. Aunque el incremento de precios en ese periodo ha ascendido al 3,1%, con un criterio de máxima prudencia, y teniendo en cuenta que la Política de Remuneraciones permite una actualización máxima del 3%, la actualización acordada ha sido del 2,5%. Este mismo criterio es el que se ha utilizado para la actualización de la retribución fija del letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración.

- Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

#### **10. Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a las primas de seguros abonadas en favor del consejero**

La Política de Remuneraciones contempla determinadas retribuciones en especie, que responden a los siguientes conceptos:

##### Para el Consejero Delegado

i) Uso de un vehículo de la Compañía:

La Sociedad asigna el derecho de uso de un vehículo al Consejero Delegado, de acuerdo con la política seguida con ejecutivos del primer nivel.

ii) Seguro de salud y accidentes:

El Consejero Delegado es beneficiario de un seguro de salud y accidentes.

iii) Aportaciones para complementos de pensiones mediante un seguro colectivo de vida:

Se trata de un plan de aportación definida que cubre las contingencias de jubilación, incapacidad, fallecimiento, dependencia del partícipe y situaciones excepcionales de liquidez (desempleo de larga duración, enfermedad grave, etc.). La prestación consiste en el derecho a percibir las aportaciones acumuladas realizadas a su favor por la Sociedad más los rendimientos generados como consecuencia del acaecimiento de cualquiera de las contingencias cubiertas.

En caso de cese del Consejero Delegado con la Sociedad por causa diferente a las contingencias cubiertas, el Consejero Delegado tendrá derecho a la totalidad del saldo acumulado, excepto si la extinción de la relación contractual se produce por alguna de las siguientes circunstancias: (i) por condena penal o sanción reglamentaria por causas atribuibles al partícipe, (ii) por un incumplimiento grave de la normativa interna de Siemens Gamesa o del Grupo, y (iii) por conducta dolosa o gravemente negligente del Consejero Delegado en el ejercicio de sus funciones.

La percepción de cualquier indemnización a la que el Consejero Delegado pudiera tener derecho por la extinción de su relación contractual con la Sociedad, será compatible con el reconocimiento del saldo acumulado existente en el sistema de ahorro a largo plazo.

Para el ejercicio 2020, la aportación anual ascenderá a un importe de 166.500 euros. Este importe representa un 23,2% de la remuneración fija anual del Consejero Delegado. Dicho importe, tal y como se recogió en el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2018, estaría en el rango bajo de mercado para este puesto, según el último análisis de mercado encargado por la Sociedad a un consultor externo. No obstante, este importe estará sujeto a posibles actualizaciones en la medida en que las circunstancias del mercado así lo recomienden, por lo que cualquier incremento tendrá en cuenta la situación económica de la Sociedad y los estándares de mercado con empresas comparables obtenidos a través de análisis comparativos realizados por consultores externos especializados.

#### Para todos los consejeros

##### i) Seguro de vida:

Los consejeros podrán percibir las primas que satisfaga la Sociedad correspondientes a las pólizas contratadas con compañías de seguros para la cobertura de prestaciones de fallecimiento e invalidez.

De acuerdo con las condiciones de la póliza, el capital asegurado para cada uno de los consejeros asciende a 220.000 euros.

Sin perjuicio de lo anterior, la Política de Remuneraciones no prevé la posibilidad de incluir aportaciones a sistemas de previsión social en materia de pensiones para los consejeros no ejecutivos.

##### ii) Seguro de responsabilidad civil:

Se trata de un seguro de responsabilidad civil para todos los consejeros derivada del desempeño de su cargo, en las condiciones usuales de mercado y proporcionadas a la propia Sociedad.

- Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

#### **11. Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo**

El Consejero Delegado es el único consejero que cuenta con un componente variable en su sistema de remuneración.

Tal y como se ha mencionado en el subapartado 6 anterior, el sistema de retribución variable del Consejero Delegado incluye actualmente dos componentes variables, vinculados a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con el interés social de Siemens Gamesa.

La fijación de estos objetivos para cada ejercicio y la evaluación de su grado de consecución una vez finalizado el mismo corresponden al Consejo de Administración a propuesta de la CNR.

Los criterios y objetivos concretos fijados para el año 2020 que se tienen en cuenta para la determinación de la retribución variable anual y a largo plazo son los siguientes:

##### Remuneración variable anual:

La retribución variable anual del Consejero Delegado representa un porcentaje de su retribución fija anual, calculado en base a la consecución de una combinación de objetivos cuantitativos y cualitativos predeterminados y cuantificables, y se abona íntegramente en efectivo.

Dicha retribución se determina conforme a una escala de cumplimiento que tiene como base de cálculo el 100% de la retribución fija anual (en caso de cumplirse el 100% de los objetivos preestablecidos), pudiendo llegar a un importe máximo del 200% (en caso de desempeño extraordinario y sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos). Asimismo se incluye un umbral por debajo del cual no se abona incentivo alguno.

Los parámetros utilizados por Siemens Gamesa para el cálculo de la retribución a corto plazo son internos y están basados en indicadores cuantitativos financieros, al igual que los utilizados con mayor frecuencia por las entidades cotizadas, de acuerdo con el Informe de la CNMV y, en un indicador no financiero, en cumplimiento de la Recomendación 58 del CBGSC de la CNMV.

La CNR, al inicio de cada ejercicio, revisará las condiciones del sistema de retribución variable del Consejero Delegado y, en concreto, la estructura, los niveles máximos de remuneración, los objetivos establecidos y el peso de cada uno de ellos, atendiendo a la estrategia de la Compañía, las necesidades y la situación de negocio. Dicha revisión será posteriormente sometida a la aprobación del Consejo de Administración.

El grado de consecución se determina con base en indicadores de cumplimiento de objetivos de negocio y financieros de la Sociedad y del Grupo.

En relación con el ejercicio 2020, los criterios, la ponderación y el umbral de cumplimiento mínimo de cada uno de ellos, que se tendrán en cuenta para determinar la retribución variable a corto plazo del Consejero Delegado serán los siguientes:

- EBIT antes de PPA, I&R con una ponderación del 30%, y un cumplimiento mínimo del objetivo del 85%.
- Flujo de caja libre, (antes de intereses e impuestos) con una ponderación del 30%, y un cumplimiento mínimo del objetivo del 67%.
- Entrada de pedidos, con una ponderación del 30%, y un cumplimiento mínimo del objetivo del 85,15%.
- Objetivo de responsabilidad social corporativa: seguridad y salud, con una ponderación del 10%, y con un objetivo mínimo de cumplimiento que aprueba el Consejo de Administración cada año, por debajo del cual no se devengará retribución variable alguna ligada al cumplimiento de este objetivo.

Corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, evaluar el grado de consecución de los objetivos a los que se vincula la remuneración variable, previa validación de los mismos por la función de Auditoría Interna.

El pago de la retribución variable anual se realiza a ejercicio vencido, por lo que la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2020 se abonará, en su caso, en el ejercicio 2021.

#### Remuneración variable a largo plazo:

La Sociedad cuenta también con un Plan de Incentivos vinculado a la consecución de objetivos estratégicos a largo plazo con la finalidad de retener al Consejero Delegado y de incentivar su motivación maximizando de esta forma el valor de Siemens Gamesa de forma sostenida en el tiempo.

La Junta General de Accionistas celebrada con fecha 23 de marzo de 2018 aprobó el Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo comprendido entre los ejercicios 2018 y 2020, el cual tiene como objetivo principal alinear los intereses de los beneficiarios con los intereses de los accionistas de la Sociedad y ofrecer un incentivo a aquellos por la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad para el periodo comprendido entre los ejercicios 2018 y 2020. Sin perjuicio de lo anterior, como consecuencia de llevar a cabo una profunda reflexión sobre el modelo retributivo del equipo directivo de Siemens Gamesa, el Consejo de Administración, previo informe de la CNR, entendió aconsejable modificar determinados aspectos del Plan de Incentivos 2018-2020 para continuar ajustando sus características a la nueva realidad de Siemens Gamesa tras el pasado proceso de fusión. A este respecto, la Junta General de Accionistas celebrada con fecha 27 de marzo de 2019, aprobó las siguientes modificaciones del Plan de Incentivos 2018-2020 para los Ciclos FY2019 y FY2020, que son las siguientes:

- i. Eliminación del “beneficio por acción” como objetivo.
- ii. Definición del objetivo “compromiso de los empleados”.
- iii. Modificación del grupo de comparación del ratio de “rentabilidad total para el accionista”.

- iv. Aumento del límite máximo de acciones a percibir al amparo del Plan en caso de sobrecumplimiento de los objetivos.
- v. Ampliación del plazo de mantenimiento de las acciones entregadas al amparo del Plan.
- vi. Definición del precio de la acción para determinar el número de Stock Awards a asignar como consecuencia de la participación en dichos Ciclos.

Las características generales del Plan son las siguientes:

- Beneficiarios: comprende al Consejero Delegado, Altos Directivos, determinados Directivos y empleados del Grupo Siemens Gamesa, estando dirigido a un máximo de 300 beneficiarios. De acuerdo con la Política de la Sociedad, ningún otro miembro del Consejo de Administración es beneficiario del Plan.
- Duración, fechas y plazos: el Plan tiene una duración de cinco años, dividiéndose en tres Ciclos independientes, con un periodo de medición de tres años cada Ciclo (en el cual se determinará el grado de consecución de los requisitos y de los objetivos establecidos para la entrega de las acciones):
  - Ciclo FY2018: desde el 1 de octubre de 2017 hasta el 30 de septiembre de 2020.
  - Ciclo FY2019: desde el 1 de octubre de 2018 hasta el 30 de septiembre de 2021.
  - Ciclo FY2020: desde el 1 de octubre de 2019 hasta el 30 de septiembre de 2022.

Las acciones se entregarán, en su caso, dentro de los sesenta días naturales contados a partir de la fecha en la que el Consejo de Administración de la Sociedad formule las cuentas anuales del ejercicio para determinar el grado de consecución de los objetivos de cada Ciclo (“Fecha de Entrega”).

El Plan finalizará en la Fecha de Entrega correspondiente al Ciclo FY2020 (i.e. tras la formulación de cuentas del ejercicio 2022).

- Requisito de permanencia: es requisito general para el cobro del incentivo el mantenimiento de una relación activa con el Grupo Siemens Gamesa en las respectivas Fechas de Entrega de cada Ciclo, sin perjuicio de que el Reglamento del Plan regule los casos específicos de interrupciones parciales de la prestación de servicios y los casos de extinción de relaciones laborales para “good leavers”.
- Asignación de Stock Awards: en relación con cada Ciclo del Plan, la Sociedad asignará una determinada cuantía a cada beneficiario que servirá como base para, a su vez, conceder un determinado número de Stock Awards que servirán como referencia para determinar el número final de acciones a entregar a cada beneficiario en función del grado de consecución de los objetivos establecidos para cada Ciclo del Plan.

El número de Stock Awards concedidos al Consejero Delegado fue de 56.180 para el Ciclo FY2018, 124.777 para el Ciclo FY2019, y 114.161 para el Ciclo FY2020 respectivamente. Estas cifras solo reflejan el número potencial máximo de acciones a percibir por el Consejero Delegado en caso de cumplimiento máximo de todos los objetivos preestablecidos para dichos Ciclos, sin que ello suponga en modo alguno que se van a entregar todas o parte de las mismas. El número de acciones que, en su caso, finalmente se le entreguen se calculará en función del grado de cumplimiento efectivo de los objetivos a los que queda sujeto. A la fecha de emisión de este Informe no se ha entregado aún ninguna acción al Consejero Delegado bajo ninguno de los Ciclos del Plan.

En línea con lo anterior, en el apartado C.1.a).ii) de este Informe se recoge el desglose individualizado de los Stock Awards concedidos al Consejero Delegado en el Ciclo FY2019, que darán derecho, en su caso, a la entrega de un número de acciones una vez transcurridos los tres años del periodo de medición de objetivos.

- Objetivos, ponderaciones y grados de cumplimiento para el Ciclo FY2018:
  - Ratio Beneficio por acción (“BPA”), con una ponderación del 45%.
  - Ratio de Rentabilidad Total para el Accionista (“RTA”) relativa de Siemens Gamesa en comparación con la RTA de las compañías que forman el grupo de comparación, con una ponderación del 45%.
  - Ratio Responsabilidad Social Corporativa (“RSC”), en función de la presencia de la Compañía en tres índices internacionales, con una ponderación del 10%.



## Política de remuneraciones de la sociedad para el ejercicio en curso

Métricas	Grado de consecución							
	% de consecución	Pago	% de consecución	Pago	% de consecución (Target)	Pago	% de consecución	Pago (Máximo)
Ratio BPA	<80%	0%	80%	50%	100%	100%	>120%	150%
Ratio RTA	<100%	0%	100%	50%	120%	100%	>140%	150%
RSC (presencia en 3 índices)	Presencia en 1 índice o no presencia	0%	Presencia en 2 índices	50%	Presencia en 3 índices	100%		

- Objetivos, ponderaciones y grados de cumplimiento para los Ciclos FY2019 y FY2020:
- Ratio RTA de Siemens Gamesa en comparación con el Índice ISE Clean Edge Global Wind Energy, con una ponderación del 40%.
  - Ratio RTA de Siemens Gamesa en comparación con la RTA de la compañía Vestas Wind System A/S, con una ponderación del 40%.
  - Responsabilidad Social Corporativa con una ponderación del 20%, que se calculará teniendo en cuenta los tres indicadores siguientes, que tendrán una ponderación equitativa:
    - Sostenibilidad, ligada con la posición alcanzada por la Sociedad en el Índice Dow Jones Sustainability Index.
    - Valoración de la satisfacción de los clientes (Net Promoter Score).
    - Compromiso de los empleados (Employee Engagement).

Métricas	Grado de consecución							
	% de consecución	Pago	% de consecución	Pago	% de consecución (Target)	Pago	% de consecución	Pago (Máximo)
Ratio RTA vs Índice	<80%	0%	> 80% < 100%	> 0% < 100%	100%	100%	>120%	200%
Ratio RTA vs Vestas	<90%	0%	90%	50%	100%	100%	>120%	200%

Métricas	Grado de consecución											
	% de consecución	Pago	% de consecución	Pago	% de consecución	Pago	% de consecución (Target)	Pago	% de consecución	Pago	% de consecución	Pago (Máximo)
RSC (3 indicadores)	Sin mejora en ningún indicador	0%	Sin mejora en 2 indicadores y mejora o mejora continua en 1 indicador	33%	Mejora o mejora continua en 2 indicadores y sin mejora en 1 indicador	67%	Mejora en 2 indicadores y mejora o mejora continua en 1 indicador	100%	Mejora en 1 indicador y mejora continua en 2 indicadores	150%	Mejora continua en 3 indicadores	200%

- Importe máximo: la Junta General de Accionistas del ejercicio 2019 amplió el número máximo de Acciones destinadas al Plan, destinándose finalmente un número máximo de 7.560.000 acciones, que representan un 1,1% del capital social de Siemens Gamesa.

Para el Consejero Delegado, el número máximo de acciones que podrá recibir en relación con los Ciclos FY2019 y FY2020, en caso de sobrecumplimiento al nivel máximo de los objetivos (200%), y atendiendo al número de Stock Awards concedidos para estos Ciclos, asciende a 124.777 acciones y 114.161 acciones respectivamente. Estas cifras solo reflejan el número potencial máximo de acciones a percibir por el Consejero Delegado en caso de cumplimiento máximo de todos los objetivos preestablecidos para dichos Ciclos, sin que ello suponga en modo alguno que se van a entregar todas o parte de las mismas. El número de acciones que, en su caso, finalmente se le entreguen se calculará en función del grado de cumplimiento efectivo de los objetivos a los que queda sujeto. A la fecha de emisión de este Informe no se ha entregado aún ninguna acción al Consejero Delegado bajo ninguno de los Ciclos del Plan.

- Cláusulas *malus* y *clawback*: el Plan contempla la correspondiente cláusula *malus*, que será aplicable tanto durante la duración de cada uno de los Ciclos del Plan, como en el periodo de tiempo transcurrido desde la finalización de cada Ciclo hasta la entrega efectiva de las acciones, y la cláusula *clawback*, que será aplicable durante los tres años siguientes a cada una de las Fechas de Entrega del Plan. Estas cláusulas podrán hacer que las acciones a entregar sean objeto de reducción o de devolución en determinadas circunstancias, de acuerdo con lo que en cada momento determine el Consejo de Administración.
- Régimen de disponibilidad: según el acuerdo de la Junta General de Accionistas del ejercicio 2019, los beneficiarios deben mantener las acciones netas efectivamente percibidas al amparo de los Ciclos del Plan hasta alcanzar, mientras presten servicios en el Grupo, un número de acciones que equivalgan a:
  - En el caso del Consejero Delegado, dos veces y media (2,5) su retribución fija anual (dos veces su retribución fija anual para las acciones correspondientes al Ciclo FY2018).
  - En el caso de los Altos Directivos, una vez y media (1,5) su retribución fija anual (una vez su retribución fija anual para las acciones correspondientes al Ciclo FY2018).
  - En el caso de los restantes beneficiarios, media vez (0,5) su retribución fija anual (el número de Stock Awards asignados en el último Ciclo del Plan en el que participen para las acciones correspondientes al Ciclo FY2018).

- Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

## 12. Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo

La Política de Remuneraciones prevé que el Consejero Delegado pueda ser beneficiario de aportaciones a sistemas de previsión social en materia de Seguridad Social, pensiones o pagos de primas de seguro de vida y capitalización.

De acuerdo con lo previsto en el subapartado 10 de este Informe, el Consejero Delegado tiene reconocido el derecho a recibir aportaciones para complementos de pensiones mediante un seguro colectivo de vida. Las aportaciones realizadas a este sistema durante el ejercicio 2019 se detallan en el apartado B.9 del presente Informe.

**Política de remuneraciones de la sociedad  
para el ejercicio en curso**

- Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

**13. Pagos o indemnizaciones por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, en su condición de tal, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero**

La Política de Remuneraciones no prevé indemnizaciones para los consejeros no ejecutivos en caso de terminación de sus funciones como consejero.

El contrato del Consejero Delegado prevé el pago de las indemnizaciones que se explican en los subapartados 14 y 15 siguientes.

**14. Pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción**

Consejero Delegado

El contrato del Consejero Delegado establece, para determinados casos, el pago de contraprestaciones por: (i) el cumplimiento del pacto de no competencia post-contractual, (ii) el incumplimiento del deber de preaviso, (iii) la extinción de la relación contractual con la Sociedad por decisión de ésta, siempre y cuando no se deba a una conducta dolosa o gravemente negligente por parte del Consejero Delegado en el ejercicio de sus funciones, que produzca daños o perjuicios a la Sociedad, y (iv) la extinción del contrato por decisión del Consejero Delegado basada en el incumplimiento grave y culpable de la Sociedad.

Se ofrece mayor detalle sobre estos pactos y contraprestaciones en el subapartado 15 siguiente, correspondiente a las condiciones del contrato del Consejero Delegado.

Letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración

No se prevén cláusulas indemnizatorias por resolución o terminación del contrato, ni se contemplan pactos de no competencia post-contractual, ni cláusulas de exclusividad o permanencia en la Sociedad.

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

**15. Condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos**

De acuerdo con la LSC y con la normativa interna de la Sociedad, corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, aprobar las condiciones esenciales de los contratos de los consejeros ejecutivos (incluidas las eventuales compensaciones o indemnizaciones para el supuesto de separación) por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

Consejero Delegado

El contrato que regula el desempeño de las funciones y responsabilidades del Consejero Delegado es de naturaleza mercantil.

A continuación, y de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 249 y 529 octodecimos de la LSC, se exponen los términos y condiciones esenciales del contrato del Consejero Delegado, que son los que acostumbran a incluirse en este tipo de contratos atendiendo a las prácticas habituales del mercado en esta materia, con la finalidad de salvaguardar los legítimos intereses de la Sociedad:

- a) Duración: el contrato es de duración indefinida.
- b) Exclusividad: se establece un régimen de exclusividad en la relación profesional, salvo autorización expresa del Consejo de Administración tras valorar los casos excepcionales.
- c) Plazo de preaviso: tanto en caso de cese por voluntad del Consejero Delegado, como por voluntad de la Sociedad, la parte que desee terminar la relación contractual debe comunicarlo a la otra con tres meses de antelación a la fecha en que el vencimiento deba ser efectivo. En caso de incumplimiento del deber de preaviso, la parte incumplidora deberá indemnizar a la otra en una cuantía correspondiente a la retribución fija anual del Consejero Delegado aprobada para el ejercicio de que se trate, y prorrateada en función del plazo incumplido.
- d) Indemnizaciones: en caso de extinción de la relación contractual por voluntad de la Sociedad, la indemnización será equivalente a una anualidad de retribución fija en efectivo del Consejero Delegado. No procederá la indemnización si el cese se produce como consecuencia de una conducta dolosa o gravemente negligente por parte del Consejero Delegado en el ejercicio de sus funciones, que produzca daños o perjuicios a la Sociedad.

No se prevé indemnización alguna en caso de que la extinción del contrato se produzca por la libre voluntad del Consejero Delegado. En caso de que el Consejero Delegado decida extinguir su relación con Siemens Gamesa debido a un incumplimiento grave y culpable de la Sociedad o a una modificación sustancial de sus funciones no motivada por una causa imputable al Consejero Delegado, éste tendrá derecho a percibir la misma indemnización indicada para los casos de cese por voluntad de la Sociedad, o la indemnización que legalmente le corresponda en caso de ser ésta superior.

- e) No competencia post-contractual: el pacto de no competencia post-contractual supone que, una vez extinguido el contrato, y durante un plazo de un año tras la finalización del mismo, el Consejero Delegado no podrá prestar servicios ni directa ni indirectamente, ni por cuenta propia o ajena, ni por sí, ni por terceros, a empresas españolas o extranjeras que supongan una competencia efectiva, actual o potencial, con las sociedades del Grupo Siemens Gamesa.

Como compensación, Siemens Gamesa se compromete a compensar al Consejero Delegado con un importe equivalente a una anualidad de su retribución fija en efectivo, pagadera en un 50% a la terminación del contrato con la Sociedad y el 50% restante, cumplidos seis meses desde la extinción.

En su calidad de consejero de Siemens Gamesa, el Consejero Delegado tiene asimismo una obligación de no competencia con la Sociedad, en los términos en los que se regula dicha obligación para los consejeros de la Sociedad en la LSC y en el Reglamento del Consejo de Administración.

- f) Deber de confidencialidad: el contrato del Consejero Delegado de Siemens Gamesa incluye la obligación de confidencialidad derivada del deber de lealtad establecido por la LSC, y se extiende aun cuando el consejero haya cesado en su cargo.

#### Letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración

El letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración, y secretario de la CNR, ha firmado sendos contratos de prestación de servicios profesionales, con las siguientes características:

- a) Duración: duración indefinida.
- b) Exclusividad: no se contemplan cláusulas de exclusividad ni permanencia en la Sociedad.
- c) Plazo de preaviso: no se contempla deber de preaviso para su terminación.
- d) Indemnizaciones: no se prevén cláusulas indemnizatorias por resolución o terminación.
- e) No competencia post-contractual: no se contemplan pactos de no competencia post-contractual.
- f) Deber de confidencialidad: se contempla el deber de confidencialidad, tanto durante la vigencia del contrato, como tras su terminación.

**Política de remuneraciones de la sociedad para el ejercicio en curso**

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

**16. La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo**

Los consejeros de Siemens Gamesa no han devengado remuneración suplementaria alguna.

Por otro lado, el Consejero Delegado, derivados de su relación anterior con el Grupo SIEMENS y, por tanto, sin coste para Siemens Gamesa (SIEMENS AG se hace cargo de estos conceptos), tiene reconocidos derechos sobre acciones de SIEMENS AG derivados de incentivos anteriores a la fusión, que se abonarán en metálico en los próximos ejercicios.

- Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

**17. Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones**

La Política de Remuneraciones no prevé la concesión de créditos, anticipos, ni garantías constituidas por la Sociedad a favor de los miembros no ejecutivos del Consejo de Administración.

Los consejeros ejecutivos no han devengado remuneración alguna por este concepto.

- La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

**18. La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso**

No se prevé, para el ejercicio en curso, remuneración alguna por parte de entidades del Grupo a cualquiera de los miembros que formen parte del Consejo de Administración.

**Política de remuneraciones de la sociedad para el ejercicio en curso****A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:**

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

No se ha producido ningún cambio en la Política de Remuneraciones vigente aprobada en la última Junta General de Accionistas celebrada el 27 de marzo de 2019.

**A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.**

<https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/es/investors-and-shareholders/corporate-governance/directors-remuneration/politica-de-remuneraciones-de-los-consejeros.pdf?la=es-es&hash=D9AD18BF4FA046A2B8B08B6BE4CFE4215F039D7E>

**A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.**

El acuerdo recibió el voto favorable del 99,38% de los votos emitidos en la Junta General de Accionistas celebrada el 27 de marzo de 2019, en los términos que se recogen en el apartado B.4.

Por lo que respecta a la Política de Remuneraciones de los consejeros, la propuesta del Consejo de Administración fue sometida a votación vinculante y recibió un apoyo ampliamente mayoritario en la Junta General de Accionistas de Siemens Gamesa.

# B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO

- B.1. Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.**

Como se ha mencionado en el apartado A.1, la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de 27 de marzo de 2019, resulta de aplicación durante los ejercicios que finalicen en septiembre de 2019, septiembre de 2020 y septiembre de 2021.

Por lo tanto, la Política de Remuneraciones aplicada durante el ejercicio 2019 ha sido la Política 2019-2021. En concreto, el proceso que se ha seguido para aplicar la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2019 y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del Informe es el siguiente:

1. Consejeros ejecutivos: de acuerdo con sus respectivos contratos y con la Política de Remuneraciones, el Consejero Delegado y el letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración han devengado en el ejercicio 2019 las retribuciones que se detallan en el apartado B.6 de este Informe.
2. Consejeros en su condición de tales (no ejecutivos): se detallan las retribuciones individuales de los consejeros no ejecutivos en el apartado B.5.

A continuación se detallan las actuaciones, asuntos y decisiones más relevantes adoptadas por la CNR y el Consejo de Administración de acuerdo con las facultades descritas en el apartado A.1.3:

Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

- La CNR efectuó una revisión del sistema retributivo de los consejeros. A este respecto, propuso un incremento de la remuneración a percibir por parte de los miembros de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas, en atención a su especial dedicación y alta carga de trabajo.
- En relación con la retribución variable anual del Consejero Delegado, la CNR propuso los criterios para la retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2019, estableciendo los objetivos, la ponderación de las métricas, así como la escala a aplicar al cumplimiento de cada una de ellas. Todo ello fue aprobado por el Consejo de Administración.
- En cuanto a la retribución variable a largo plazo, y como consecuencia de la revisión del modelo retributivo del equipo directivo de Siemens Gamesa, el Consejo de Administración, previo informe de la CNR, estimó conveniente modificar (modificación que, a su vez, propuso a la Junta General de Accionistas) el Plan de Incentivos 2018-2020 en los términos recogidos en el apartado A.1.11. En este sentido, la CNR y el Consejo de Administración adoptaron, en el ámbito de sus respectivas competencias, las distintas decisiones a las que se hace referencia a lo largo de este Informe en relación con la modificación de determinados aspectos de los Ciclos FY2019 y FY2020 del Plan de Incentivos 2018-2020, que son las siguientes:
  - i. Eliminación del “beneficio por acción” como objetivo.
  - ii. Definición del objetivo “compromiso de los empleados”.
  - iii. Modificación del grupo de comparación del ratio de “rentabilidad total para el accionista”.
  - iv. Aumento del límite máximo de acciones a percibir al amparo del Plan en caso de sobrecumplimiento de los objetivos.
  - v. Ampliación del plazo de mantenimiento de las acciones entregadas al amparo del Plan.
  - vi. Definición del precio de la acción para determinar el número de Stock Awards a asignar como consecuencia de la participación en el Ciclo FY2019.
- Por otro lado, la CNR entendió aconsejable proponer para su aprobación una nueva política de remuneraciones y elevó al Consejo de Administración (que, a su vez, propuso a la Junta General de Accionistas) las bases de dicha Política, estableciendo los criterios retributivos para los consejeros ejecutivos y no ejecutivos.
- La CNR realizó el análisis y el informe favorable del Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio 2018, que fue posteriormente aprobado por el Consejo de Administración.
- La CNR revisó las recomendaciones contempladas en la Guía Técnica 1/2019 sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones publicada por la CNMV con fecha 20 de febrero de 2019, para determinar la alineación de esta Comisión con dichas recomendaciones así como posibles actuaciones de mejora y, consecuentemente, aprobó la modificación de su Reglamento, el cual fue refrendado por acuerdo del Consejo de Administración en su reunión de 29 de julio de 2019.

Para adoptar las decisiones anteriormente mencionadas, la CNR se ha reunido durante el ejercicio 2019 en diez ocasiones.

Por otro lado, durante el ejercicio 2019, Garrigues ha prestado asesoramiento externo a la Sociedad en relación con (i) la definición y aplicación de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas del ejercicio 2019, (ii) el diseño y la efectiva implantación del Plan de Incentivos a Largo Plazo 2018-2020, (iii) la modificación de los Ciclos FY2019 y FY2020 del Plan, y su alineación con las recomendaciones de los asesores de voto, así como (iv) el análisis de las tendencias actuales en materia de remuneraciones de consejeros de sociedades cotizadas españolas e internacionales.

Además, la Compañía ha tenido en cuenta un informe del asesor de remuneración Mercer sobre la práctica europea (Stoxx All Europe 100 e Ibex35) en materia de análisis de la competitividad externa de la retribución total de la Alta Dirección y tendencias emergentes de gobierno corporativo y recomendaciones de asesores de voto e inversores institucionales.



Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

**B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.**

Como ya se ha indicado en el apartado A.1.7 de este Informe, Siemens Gamesa aplica las siguientes prácticas de cara a reducir la exposición a riesgos excesivos:

- Difiere la percepción de una parte relevante de la retribución del Consejero Delegado.
- Entrega en acciones de la Sociedad una parte relevante de la remuneración del Consejero Delegado.
- Establece cláusulas *malus* y *clawback* aplicables a la retribución variable. La CNR tiene la competencia para proponer al Consejo de Administración la cancelación o la devolución del pago de la retribución variable del Consejero Delegado ante circunstancias sobrevenidas que justifiquen que la retribución variable se haya devengado o pagado atendiendo a informaciones o datos inexactos o erróneos, o se hayan producido incumplimientos en la normativa interna corporativa o de la legislación aplicable, que resulten posteriormente probados.
- Revisa periódicamente el alineamiento de la retribución total con la de empresas comparables.
- Vincula el pago de una parte relevante de la retribución a los resultados económico-financieros de la Sociedad.

Además, corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, evaluar el grado de consecución de los objetivos a los que se vincula la remuneración variable, previa validación de los mismos por la función de Auditoría Interna.

A este respecto, el presidente y los miembros de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas reciben una retribución fija por su pertenencia a la misma. Cabe señalar que durante el ejercicio 2019 la CNR decidió proponer al Consejo, para su aprobación, incrementar dicha retribución fija en 20.000 euros adicionales (por presidencia y pertenencia), por la especial dedicación de los miembros de esta Comisión.

Por otro lado, las medidas para garantizar que la Política de Remuneraciones atiende a los resultados a largo plazo de Siemens Gamesa son:

- La compensación total del Consejero Delegado se compone de diferentes elementos retributivos que consisten, fundamentalmente, en: (i) una retribución fija, (ii) una retribución variable anual y (iii) una retribución variable a largo plazo.
- La retribución variable del Consejero Delegado tiene como fin fomentar su compromiso con la Sociedad y su plan estratégico, vinculando su retribución a la creación de valor para el accionista así como al logro sostenible de los objetivos estratégicos, de forma que esté alineada con las mejores prácticas en materia de remuneraciones.

Además, no existen componentes variables garantizados en la medida en que, de no alcanzarse un umbral mínimo de consecución, no se dará lugar a su percepción.

La importancia relativa de la retribución variable del Consejero Delegado deviene en que, combinadas la retribución variable anual y la retribución variable a largo plazo, en función del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para su devengo, pueden llegar a tener una importancia superior a la de los componentes retributivos de carácter fijo.

- El Plan de Incentivos 2018-2020 se inscribe en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a largo plazo y en la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad.
- Las acciones que, en su caso, se entreguen al amparo del Plan de Incentivos 2018-2020 están sometidas a un periodo de mantenimiento.

Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

**B.3. Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente. Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.**

**1. Cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente**

En cumplimiento con lo establecido en la Política de Remuneraciones, la remuneración devengada en 2019 por los consejeros ha sido la siguiente:

- Los consejeros no ejecutivos han percibido en el ejercicio 2019 los importes que se determinan en la Política de Remuneraciones y que se detallan en el apartado B.5, tanto por su pertenencia al Consejo de Administración y a las diferentes Comisiones, como en su caso, por las dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de sus Comisiones.
- Adicionalmente, los consejeros han percibido los importes correspondientes a las primas satisfechas para la cobertura de prestaciones de fallecimiento e invalidez y del seguro colectivo de responsabilidad civil que se describen en el apartado B.14 de este Informe.
- El importe total devengado por el conjunto de los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) en 2019, asciende a 1.748 miles de euros, cumpliendo con el límite máximo total anual de 3 millones de euros aprobado por la Junta General de Accionistas celebrada el día 8 de mayo de 2015, y contemplado en la Política de Remuneraciones.
- El Consejero Delegado ha devengado en 2019: (i) un componente fijo de 700.000 euros, (ii) los beneficios sociales detallados en el apartado B.6, (iii) un importe en metálico en relación con la retribución variable anual, detallado en el apartado B.7, que se abonará en el ejercicio 2020, (iv) una asignación de un número de Stock Awards al amparo del Ciclo FY2019 del Plan de Incentivos 2018-2020, detallado en el apartado B.7, (v) las aportaciones para complementos de pensiones mediante un seguro colectivo de vida, conforme a lo dispuesto en el apartado B.9, y (vi) los importes correspondientes a las primas satisfechas para la cobertura de prestaciones de fallecimiento e invalidez y del seguro colectivo de responsabilidad civil que se describen en el apartado B.14. Asimismo, la Sociedad le ha satisfecho el pago de la Seguridad Social por el desempeño de funciones ejecutivas.
- El letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración ha devengado en 2019: (i) un componente fijo de 250.000 euros por sus funciones de letrado asesor-secretario del Consejo de Administración, (ii) un importe adicional por sus funciones de secretaría en la CNR, (iii) las cantidades correspondientes por su pertenencia al Consejo de Administración, así como las dietas por su asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, y (iv) los importes correspondientes a las primas satisfechas para la cobertura de prestaciones de fallecimiento e invalidez y del seguro colectivo de responsabilidad civil que se describen en el apartado B.14.

**2. Relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros**

La aprobación de la Política de Remuneraciones vigente y la modificación de determinados aspectos de funcionamiento para los Ciclos FY2019 y FY2020 del Plan de Incentivos 2018-2020, han permitido a Siemens Gamesa adecuar las retribuciones de los consejeros a la estructura de gobierno corporativo de la Sociedad y a la estrategia del Grupo.

Para adecuar la remuneración del Consejero Delegado al rendimiento a corto y largo plazo de Siemens Gamesa, la Política establece dos componentes retributivos: (i) una retribución variable anual objetivos se determinan de forma anual y están ligados, en un porcentaje significativo, a objetivos financieros de la Sociedad (i.e. 90%), y (ii) una remuneración a largo plazo, cuyos objetivos están ligados a la creación de valor para el accionista así como al logro sostenible de objetivos estratégicos.

Los sistemas de retribución variable a corto y largo plazo incorporan medidas que tienen en cuenta posibles variaciones en los resultados de la Sociedad, entre las que se encuentran:

Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

- Incluir escalas de consecución definidas para cada objetivo en base a los resultados alcanzados por la Sociedad. En consecuencia, cualquier variación en el rendimiento de la Sociedad, a corto o largo plazo, afectará al grado de consecución de los objetivos y de forma directa al importe de las remuneraciones variables que le puedan corresponder, en su caso, al Consejero Delegado. Además, por debajo de un grado mínimo de consecución de los objetivos, no se abonará incentivo alguno, por lo que la retribución variable no estaría en ningún caso garantizada. En el apartado A.1.11 se ofrece mayor detalle sobre los umbrales de consecución mínima de los objetivos establecidos por la Sociedad para los sistemas de retribución variable a corto y a largo plazo en vigor a fecha de elaboración del presente Informe.
- Únicamente cuando el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, haya evaluado el grado de consecución de los objetivos a los que se vincula la remuneración variable, previa validación de los mismos por la Auditoría Interna, se devengarán los sistemas de retribución variable anual o a largo plazo.
- Además, la retribución variable a largo plazo contempla la obligación para el Consejero Delegado de mantener la propiedad de un determinado número acciones que equivalgan a dos veces su retribución fija para el Ciclo FY2018 y dos veces y media su retribución fija para los Ciclos FY2019 y FY2020.
- Toda la remuneración de carácter variable del Consejero Delegado está sometida a cláusulas *malus* y *clawback*, que, en su caso, permitirían a la CNR proponer al Consejo de Administración la cancelación o la devolución de su pago.

**B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:**

	Número	% sobre el total
<b>Votos emitidos</b>	569.727.253	83,64
	Número	% sobre emitidos
<b>Votos negativos</b>	2.766.090	0,49
<b>Votos a favor</b>	566.250.672	99,38
<b>Abstenciones</b>	710.491	0,13

Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

**B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior**

El desglose de la retribución fija por los cargos y responsabilidades atribuidas a los consejeros acordado por el Consejo de Administración para el ejercicio 2019 fue el siguiente:

- Presidente del Consejo de Administración: 250.000 euros, junto con las dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y, en su caso, de sus Comisiones.
- Vicepresidente del Consejo de Administración (actualmente no existe): 150.000 euros, junto con las dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y, en su caso, de sus Comisiones.
- Consejeros vocales no ejecutivos: 80.000 euros.
- Consejero Coordinador (actualmente no existe): 20.000 euros adicionales.
- Remuneración adicional por pertenencia a las diferentes Comisiones:

	Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas	Otras Comisiones del Consejo de Administración
Presidente	80.000 euros	60.000 euros
Miembro	60.000 euros	40.000 euros

- Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de sus Comisiones:

	Consejo de Administración	Comisiones del Consejo de Administración
Presidente	2.000 euros por sesión	3.800 euros por sesión
Miembro	2.000 euros por sesión	2.000 euros por sesión

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

Adicionalmente, los consejeros en su condición de tales tienen reconocidos, como componentes fijos de su remuneración, las retribuciones en especie previstas en la Política de Remuneraciones.

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

El importe de las retribuciones individuales devengadas en 2019 por los consejeros en su condición de tales, incluyendo el importe que perciben por la pertenencia a las Comisiones del Consejo de Administración y las dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y a sus Comisiones, ha sido el siguiente:

- D. Miguel Ángel López: una retribución fija de 208.334 euros en metálico por presidir el Consejo desde el 1 de diciembre de 2018, y 28.000 euros en concepto de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración.
- D<sup>a</sup>. Mariel von Schumann: una retribución fija de 80.000 euros en metálico por su pertenencia al Consejo, una retribución fija de 40.000 euros en metálico por su pertenencia a la CNR y 37.000 euros en concepto de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de la CNR.

Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

- D<sup>a</sup>. Gloria Hernández: una retribución fija de 80.000 euros en metálico por su pertenencia al Consejo, una retribución fija de 70.176 euros en metálico por presidir la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas hasta el 27 de mayo de 2019, así como por su pertenencia a la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas tras dejar de ostentar la presidencia de la citada Comisión, y 98.000 euros en concepto de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas.
- D. Pedro Azagra: una retribución fija de 64.086 euros en metálico por su pertenencia al Consejo desde el 12 de diciembre 2018, una retribución fija de 32.043 euros en metálico por su pertenencia a la CNR y 29.000 euros en concepto de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de la CNR.
- D. Rudolf Krämmer: una retribución fija de 48.810 euros en metálico por su pertenencia al Consejo desde el 20 de febrero de 2019, una retribución fija de 67.947 euros en metálico por su pertenencia a la CNR, a la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas hasta ser nombrado presidente de la misma, así como por presidir la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas, y 56.000 euros en concepto de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, de la CNR y de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas.
- D. Klaus Rosenfeld: una retribución fija de 80.000 euros en metálico por su pertenencia al Consejo, una retribución fija de 40.000 euros en metálico por su pertenencia a la CNR y 25.000 euros en concepto de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de la CNR.
- D. Andoni Cendoya: una retribución fija de 80.000 euros en metálico por su pertenencia al Consejo, una retribución fija de 60.000 euros en metálico por presidir la CNR y 70.000 euros en concepto de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de la CNR.
- D. Alberto Alonso: una retribución fija de 80.000 euros en metálico por su pertenencia al Consejo, una retribución fija de 57.111 euros en metálico por su pertenencia a la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas y 70.000 euros en concepto de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas.
- D<sup>a</sup>. Rosa María García: una retribución fija de 41.667 euros en metálico por presidir el Consejo y 6.000 euros en concepto de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración. Renunció a su cargo voluntariamente con efectos desde el 1 de diciembre de 2018.
- D<sup>a</sup>. Sonsoles Rubio: una retribución fija de 15.914 euros en metálico por su pertenencia al Consejo, una retribución fija de 7.957 euros en metálico por su pertenencia a la CNR y 17.000 euros en concepto de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de la CNR. Renunció a su cargo voluntariamente con efectos desde el 12 de diciembre de 2018.
- D<sup>a</sup>. Swantje Conrad: una retribución fija de 31.429 euros en metálico por su pertenencia al Consejo, una retribución fija de 36.397 euros en metálico por su pertenencia a la CNR, así como a la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas, y 37.000 euros en concepto de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, de la CNR y de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas. Renunció a su cargo voluntariamente con efectos desde el 20 de febrero de 2019.

Por último, cabe destacar que tres consejeros de Siemens Gamesa (D<sup>a</sup>. Lisa Davis, D. Michael Sen y D. Ralf Thomas) que ostentan cargos dentro del Consejo de Administración (*Managing Board*) de SIEMENS AG, renunciaron al cobro de los importes anteriormente indicados y, por tanto, no reciben remuneración alguna.

De acuerdo con lo anterior, el importe total devengado por todos los consejeros en su condición de tales en 2019 asciende a 1.748.623 euros, lo que supone respecto al importe total percibido por todos los consejeros en su condición de tales en 2018 (incluyendo las dietas por asistencia a las reuniones y otros conceptos retributivos), un aumento de 165 miles de euros.

Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

**B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.**

Consejero Delegado

El Consejero Delegado, devengó en el ejercicio 2019 las siguientes retribuciones fijas:

- La remuneración fija anual del Consejero Delegado se ha mantenido durante el ejercicio 2019 en los mismos términos aprobados desde su nombramiento en el mes de mayo de 2017, ascendiendo a un importe de 700.000 euros en metálico.
- Por el desempeño de funciones ejecutivas la Sociedad ha satisfecho el pago de la Seguridad Social que ha ascendido a 12.611,01 euros en el ejercicio 2019.
- El Consejero Delegado ha tenido reconocidos en 2019 como beneficios sociales: el derecho de uso de un vehículo de la Compañía y el pago de las primas del seguro médico de salud, del seguro de vida y del seguro de responsabilidad civil. Por los conceptos anteriores, en el ejercicio 2019 se han imputado al Consejero Delegado un total de 20.529,52 euros. Tal y como se informó mediante el Informe Anual sobre Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2018 de Siemens Gamesa, desde el día 1 de septiembre de 2018 el Consejero Delegado dejó de tener reconocido el derecho al alquiler de una vivienda.

El importe total devengado por el Consejero Delegado en 2019 por los conceptos anteriores asciende a 733.141 euros, lo que supone una reducción del 2,9% sobre lo percibido en el ejercicio 2018.

Adicionalmente, la Sociedad ha realizado durante el ejercicio 2019 aportaciones para complementos de pensiones mediante un seguro colectivo de vida, que han ascendido a 166.500 euros. Este importe se mantiene respecto al ejercicio 2018.

Por otro lado, como complemento a la información suministrada en el apartado C.1.a).i) se indica que el importe atribuido al Consejero Delegado en la columna "Sueldo" incluye (i) su remuneración fija anual (700.000 euros) y (ii) el importe correspondiente al pago de la Seguridad Social (12.611,01 euros).

Letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración

El letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración, devengó en el ejercicio 2019 las siguientes retribuciones fijas:

- Por sus funciones de letrado asesor-secretario vocal del Consejo, 250.000 euros en metálico.
- Por sus funciones de secretaría de la CNR, 50.000 euros adicionales.
- Por su pertenencia al Consejo de Administración, 80.000 euros en metálico.
- Por su asistencia a las sesiones del Consejo de Administración en concepto de dietas, 34.000 euros.

El importe total devengado por el letrado asesor-secretario vocal del Consejo de Administración en 2019 asciende a 421.808 euros, lo que supone una reducción del 0,5% sobre lo percibido en el ejercicio 2018.

Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

**B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.**

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

**Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos**

Tal y como establece la Política de Remuneraciones, únicamente el Consejero Delegado fue partícipe de sistemas de retribución variable durante el ejercicio 2019.

El sistema de retribución variable del Consejero Delegado incluye dos componentes variables:

(i) Retribución variable anual:

La retribución variable anual se vincula a la consecución de una combinación de objetivos cuantitativos y cualitativos.

Con la finalidad de determinar el importe a percibir por la retribución variable anual, se establece una escala de consecución de cada objetivo en la que se incluye un nivel de cumplimiento mínimo de objetivos por debajo del cual no se abona incentivo alguno.

La retribución variable target anual del Consejero Delegado, para un nivel de consecución del 100% de los objetivos establecidos para 2019, asciende a una anualidad de su retribución fija. No obstante, el Consejero Delegado podría llegar a percibir dos anualidades de su retribución fija en caso de desempeño extraordinario y sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos.

Los objetivos que se han tenido en cuenta para determinar la retribución variable anual del Consejero Delegado y el grado de consecución para cada uno de los mismos en el ejercicio 2019 han sido los siguientes:

- EBIT antes de PPA, con una ponderación del 30%. Grado de consecución del objetivo 0,0%.
- Flujo de caja libre (antes de intereses e impuestos) con una ponderación del 30%. Grado de consecución del objetivo 46,2%.
- Entrada de pedidos, con una ponderación del 30%. Grado de consecución del objetivo 144,7%, alcanzando un peso de 43,41% por sobrecumplimiento.
- Objetivo de responsabilidad social corporativa: seguridad y salud, con una ponderación del 10%. Grado de consecución del objetivo 38,9%.

Tras evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos anteriores, el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, y previa validación por la Auditoría Interna, ha acordado un grado de consecución global de los objetivos durante el ejercicio 2019 del 61,16%, siendo el importe a percibir por el Consejero Delegado por este concepto de 428.120 euros.

Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

### Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

#### (ii) Retribución variable a largo plazo:

No se ha entregado aún ninguna acción al Consejero Delegado derivada de su participación en el Plan de Incentivos 2018-2020, ya que el periodo de medición de objetivos del Ciclo FY2018, no finalizará hasta el 30 de septiembre de 2020, el del Ciclo FY2019, no finalizará hasta el 30 de septiembre de 2021, y el del Ciclo FY2020 no finalizará hasta el 30 de septiembre de 2022.

No obstante lo anterior, el número máximo de Stock Awards concedidos al Consejero Delegado por su participación en el Ciclo FY2019 asciende a 124.777 y 114.161 para el Ciclo FY2020. Estas cifras solo reflejan el número potencial máximo de acciones a percibir por el Consejero Delegado en caso de cumplimiento máximo de todos los objetivos preestablecidos para dichos Ciclos, sin que ello suponga en modo alguno que se van a entregar todas o parte de las mismas. El número de acciones que, en su caso, finalmente se le entreguen se calculará en función del grado de cumplimiento efectivo de los objetivos a los que queda sujeto.

En cualquier caso, la Junta General de Accionistas de la Sociedad acordó que el número total de acciones destinadas al Plan represente un máximo del 1,1% del capital social de Siemens Gamesa, cumpliendo de este modo con las recomendaciones de buen gobierno (porcentaje inferior al 5%).

**B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.**

Si bien la retribución variable anual y la retribución variable a largo plazo del Consejero Delegado está sujeta a las correspondientes cláusulas *malus* y *clawback*, durante el ejercicio 2019 no se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de componentes variables, al no haberse devengado o pagado remuneración variable como consecuencia de datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

**B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.**

El Consejero Delegado tiene reconocido el derecho a recibir aportaciones para complementos de pensiones mediante un seguro colectivo de vida, que durante el ejercicio 2019 ha ascendido a 166.500 euros. Esta cantidad supone un 23,7% de su remuneración fija anual durante el ejercicio 2019.

Se trata de un plan de aportación definida que cubre contingencias de jubilación, incapacidad, fallecimiento, dependencia del partícipe y otras situaciones excepcionales de liquidez.

No obstante, en caso de cese del Consejero Delegado con la Sociedad por causa diferente a las contingencias cubiertas, el Consejero Delegado tendrá derecho a la totalidad del saldo acumulado, excepto si la extinción de la relación contractual se produce por alguna de las siguientes circunstancias: (i) por condena penal o sanción reglamentaria por causas atribuibles al partícipe, (ii) por un incumplimiento grave de la normativa interna de Siemens Gamesa o del Grupo, y (iii) por conducta dolosa o gravemente negligente del Consejero Delegado en el ejercicio de sus funciones.

La percepción de cualquier indemnización a la que el Consejero Delegado pudiera tener derecho por la extinción de su relación contractual con la Sociedad, será compatible con el reconocimiento del saldo acumulado existente.



Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

**B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.**

No se ha abonado ninguna indemnización ni cualquier otro pago derivado de ceses anticipados o terminación de contratos en el ejercicio cerrado.

**B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.**

En 2019 no se ha producido ninguna modificación en relación con los contratos en vigor de los consejeros ejecutivos.

**B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.**

Los consejeros no ejecutivos de Siemens Gamesa no han recibido remuneración suplementaria alguna en el ejercicio 2019.

Por otro lado, el Consejero Delegado, derivados de su relación anterior con el Grupo SIEMENS y, por tanto, sin coste para Siemens Gamesa (SIEMENS AG se hace cargo de estos conceptos), tiene reconocidos derechos sobre acciones de SIEMENS AG derivados de incentivos anteriores a la fusión, que se abonarán en metálico en los próximos ejercicios y se señala que durante el ejercicio 2019 el abono ha ascendido a 873 miles de euros.

**B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.**

No existen concesiones de anticipos, créditos o garantías por parte de la Sociedad a sus consejeros.


**B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.**

En el ejercicio 2019, la totalidad de los miembros del Consejo de Administración han recibido una remuneración en especie que se corresponde con el importe de las primas satisfechas para la cobertura de prestaciones de fallecimiento e invalidez y del seguro colectivo de responsabilidad civil. En el ejercicio 2019, el importe de las primas anuales ascendió a 25.532,44 euros y a 42.056,79 euros, respectivamente.

Adicionalmente, en el ejercicio 2019 al Consejero Delegado le han reconocido el derecho de uso de un vehículo de la Compañía y el pago de las primas del seguro médico de salud.

Como complemento a la información suministrada se señala que en el apartado C.1.a).i) en la columna de "Otros conceptos", se han incluido todos los anteriores importes.

Por último, el Consejero Delegado tiene reconocido el derecho a recibir aportaciones para complementos de pensiones mediante un seguro de vida, en los términos expuestos en el apartado B.9.



Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante el ejercicio cerrado

**B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.**

Siemens Gamesa no ha realizado pagos a una tercera entidad en la cual puedan prestar servicios los consejeros, cuyo fin sea remunerar los servicios de éstos en la sociedad.


**B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.**

No se ha devengado por parte de los consejeros ningún concepto retributivo adicional a los ya descritos en este Informe.

Detalle de las retribuciones individuales  
correspondientes a cada uno  
de los consejeros

# C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORREPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio t
Markus Tacke	Ejecutivo	Desde 01/10/2018 hasta 30/09/2019
Miguel Ángel López Borrego	Dominical	Desde 01/12/2018 hasta 30/09/2019
Carlos Rodríguez-Quiroga Menéndez	Ejecutivo	Desde 01/10/2018 hasta 30/09/2019
Gloria Hernández García	Independiente	Desde 01/10/2018 hasta 30/09/2019
Rudolf Krämmer	Independiente	Desde 20/02/2019 hasta 30/09/2019
Andoni Cendoya Aranzamendi	Independiente	Desde 01/10/2018 hasta 30/09/2019
Mariel von Schumann	Dominical	Desde 01/10/2018 hasta 30/09/2019
Lisa Davis	Dominical	Desde 01/10/2018 hasta 30/09/2019
Michael Sen	Dominical	Desde 01/10/2018 hasta 30/09/2019
Ralf Thomas	Dominical	Desde 01/10/2018 hasta 30/09/2019
Pedro Azagra Blázquez	Dominical	Desde 12/12/2018 hasta 30/09/2019



Detalle de las retribuciones individuales  
correspondientes a cada uno  
de los consejeros

Klaus Rosenfeld	Independiente	Desde 01/10/2018 hasta 30/09/2019
Alberto Alonso Ureba	Independiente	Desde 01/10/2018 hasta 30/09/2019
Rosa María García García	Dominical	Desde 01/10/2018 hasta 01/12/2018
Sonsoles Rubio Reinoso	Dominical	Desde 01/10/2018 hasta 12/12/2018
Swantje Conrad	Independiente	Desde 01/10/2018 hasta 20/02/2019

Detalle de las retribuciones individuales  
correspondientes a cada uno  
de los consejeros

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio t	Total ejercicio t-1
Markus Tacke	0	0	0	713	428	0	0	21	1,162	1,388
Miguel Ángel López Borrego	208	28	0	0	0	0	0	5	241	0
Carlos Rodríguez-Quiroga Menéndez	80	34	0	300	0	0	0	8	422	424
Gloria Hernández García	80	98	70	0	0	0	0	7	255	243
Rudolf Krämmer	49	56	68	0	0	0	0	4	177	0
Andoni Cendoya Aranzamendi	80	70	60	0	0	0	0	9	219	204
Mariel von Schumann	80	37	40	0	0	0	0	5	162	123
Lisa Davis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Michael Sen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ralf Thomas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pedro Azagra Blázquez	64	29	32	0	0	0	0	5	130	0
Klaus Rosenfeld	80	25	40	0	0	0	0	6	151	147
Alberto Alonso Ureba	80	70	57	0	0	0	0	8	215	177
Rosa María García García	42	6	0	0	0	0	0	1	49	287
Sonsoles Rubio Reinoso	16	17	8	0	0	0	0	1	42	172
Swantje Conrad	31	37	36	0	0	0	0	2	106	231

Detalle de las retribuciones individuales  
correspondientes a cada uno  
de los consejeros

### Observaciones

En relación con el importe atribuido al Consejero Delegado, D. Markus Tacke, en la columna titulada "Sueldo" se incluye (i) su remuneración fija anual (700.000 euros), y (ii) el importe correspondiente al pago de la Seguridad Social (12.611,01 euros). Además el Consejero Delegado, derivados de su relación anterior con el Grupo SIEMENS y, por tanto, sin coste para Siemens Gamesa (SIEMENS AG se hace cargo de estos conceptos), tiene reconocidos derechos sobre acciones de SIEMENS AG derivados de incentivos anteriores a la fusión, que se abonarán en metálico en los próximos ejercicios, y se señala que durante el ejercicio 2019 el abono ha ascendido a 873 miles de euros que no se incluyen en la tabla anterior al no suponer coste para Siemens Gamesa.

En la columna titulada "Otros conceptos" se ha incluido: (i) la imputación de primas de seguros colectivos abonados en concepto de seguro de responsabilidad civil para Consejeros y Directivos ("D&O") por un importe de 42.056,79 euros, (ii) el importe de las primas de seguro de vida suscrito por la Compañía en beneficio de los consejeros, ascendiendo el coste total a 25.532,44 euros, y (iii) la retribución en especie del Consejero Delegado por un importe total de 14.500,64 euros.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio t		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio t		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio t		
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Markus Tacke	Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo comprendido entre los ejercicios 2018 y 2020 (Ciclos FY2018 y FY2019)	56.180	56.180	124.777	124.777	0	0	0,00	0	0	180.957	180.957

### Observaciones

El número de Stock Awards concedidos para los Ciclos FY2018 y FY2019 indica el número potencial máximo de acciones a percibir por D. Markus Tacke en caso de cumplimiento máximo de todos los objetivos preestablecidos para dichos Ciclos. En relación con el Ciclo FY2019, teniendo en cuenta que el valor de referencia para determinar las 124.777 Stock Awards para este Ciclo es de 11,22 euros, dicho importe máximo asciende al 200% de la Retribución Fija anual del Consejero Delegado. El número de acciones a entregar finalmente dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.

Detalle de las retribuciones individuales  
correspondientes a cada uno  
de los consejeros

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro								
Consejero 1								
Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio t		Ejercicio t-1	
	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados	Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados	Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados
<b>Markus Tacke</b>	0	0	167	167	0	333	0	167

Detalle de las retribuciones individuales  
correspondientes a cada uno  
de los consejeros

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo (en miles de €)
Markus Tacke	Primas de seguros de vida	2
	Primas de seguro de salud y accidente	9
	Vehículo	6
Miguel Ángel López Borrego	Primas de seguros de vida	2
Carlos Rodríguez-Quiroga Menéndez	Primas de seguros de vida	4
Gloria Hernández García	Primas de seguros de vida	3
Rudolf Krämmer	Primas de seguros de vida	2
Andoni Cendoya Aranzamendi	Primas de seguros de vida	4
Mariel von Schumann	Primas de seguros de vida	1
Lisa Davis	Primas de seguros de vida	0
Michael Sen	Primas de seguros de vida	0
Ralf Thomas	Primas de seguros de vida	0
Pedro Azagra Blázquez	Primas de seguros de vida	1
Klaus Rosenfeld	Primas de seguros de vida	2
Alberto Alonso Ureba	Primas de seguros de vida	4
Rosa María García García*	Primas de seguros de vida	0
Sonsoles Rubio Reinoso*	Primas de seguros de vida	0
Swantje Conrad	Primas de seguros de vida	1

**Observaciones**

\* D<sup>a</sup>. Rosa María García García y D<sup>a</sup>. Sonsoles Rubio Reinoso han recibido aportaciones a primas de seguros de vida que han ascendido a 298 euros y 325 euros respectivamente.



Detalle de las retribuciones individuales  
correspondientes a cada uno  
de los consejeros

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

i) **Retribución devengada en metálico (en miles de €)**

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


ii) **Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados**

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio t		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio t		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio			Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio t		
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes / consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio Bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Consejero 1	Plan 1											
	Plan 2											

iii) **Sistemas de ahorro a largo plazo**

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro							
	Consejero 1							
	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Ejercicio t		Ejercicio t-1	
Ejercicio t	Ejercicio t-1	Ejercicio t	Ejercicio t-1	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados	Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados	Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
Consejero 1								

iv) **Detalle de otros conceptos**



Detalle de las retribuciones individuales  
correspondientes a cada uno  
de los consejeros

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Consejero 1		

Detalle de las retribuciones individuales  
correspondientes a cada uno  
de los consejeros

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio t sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio t grupo
Markus Tacke	1.162	0	167	0	1.329	0	0	0	0	0
Miguel Ángel López Borrego	241	0	0	0	241	0	0	0	0	0
Carlos Rodríguez-Quiroga Menéndez	422	0	0	0	422	0	0	0	0	0
Gloria Hernández García	255	0	0	0	255	0	0	0	0	0
Rudolf Krämmer	177	0	0	0	177	0	0	0	0	0
Andoni Cendoya Aranzamendi	219	0	0	0	219	0	0	0	0	0
Mariel von Schumann	162	0	0	0	162	0	0	0	0	0
Lisa Davis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Michael Sen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ralf Thomas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pedro Azagra Blázquez	130	0	0	0	130	0	0	0	0	0
Klaus Rosenfeld	151	0	0	0	151	0	0	0	0	0
Alberto Alonso Ureba	215	0	0	0	215	0	0	0	0	0
Rosa María García García	49	0	0	0	49	0	0	0	0	0
Sonsoles Rubio Reinoso	42	0	0	0	42	0	0	0	0	0
Swantje Conrad	106	0	0	0	106	0	0	0	0	0
<b>Total:</b>	<b>3.331</b>	<b>0</b>	<b>167</b>	<b>0</b>	<b>3.498</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

# D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 27 de noviembre de 2019.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No

**Nombre o denominación social del miembro del consejo de administración que no ha votado a favor de la aprobación del presente informe**

**Motivos (en contra, abstención, no asistencia)**

**Explique los motivos**

---

**DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR**

---

Fecha fin del ejercicio de referencia: [ 30/09/2019 ]

CIF: [ A-01011253 ]

Denominación Social:

[ **SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A.** ]

Domicilio social:

[ PARQUE TECNOLÓGICO DE BIZKAIA, EDIF 222 (ZAMUDIO) VIZCAYA ]

**B. RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

---

**B.4.** Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	569.727.253	83,64

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	2.766.090	0,49
Votos a favor	566.250.672	99,38
Abstenciones	710.491	0,13

**C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS**

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2019
Don MARKUS TACKE	Consejero Delegado	Desde 01/10/2018 hasta 30/09/2019
Don MIGUEL ANGEL LÓPEZ BORREGO	Presidente dominical	Desde 01/12/2018 hasta 30/09/2019
Don CARLOS RODRÍGUEZ-QUIROGA MENÉNDEZ	Consejero Ejecutivo	Desde 01/10/2018 hasta 30/09/2019
Doña GLORIA HERNÁNDEZ GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/10/2018 hasta 30/09/2019
Don RUDOLF KRÄMMER	Consejero Independiente	Desde 20/02/2019 hasta 30/09/2019
Don ANDONI CENDOYA ARANZAMENDI	Consejero Independiente	Desde 01/10/2018 hasta 30/09/2019
Doña MARIEL VON SCHUMANN	Consejero Dominical	Desde 01/10/2018 hasta 30/09/2019
Doña LISA DAVIS	Consejero Dominical	Desde 01/10/2018 hasta 30/09/2019
Don MICHAEL SEN	Consejero Dominical	Desde 01/10/2018 hasta 30/09/2019
Don RALF THOMAS	Consejero Dominical	Desde 01/10/2018 hasta 30/09/2019
Don PEDRO AZAGRA BLÁZQUEZ	Consejero Dominical	Desde 12/12/2018 hasta 30/09/2019
Don KLAUS ROSENFELD	Consejero Independiente	Desde 01/10/2018 hasta 30/09/2019
Don ALBERTO ALONSO UREBA	Consejero Independiente	Desde 01/10/2018 hasta 30/09/2019
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	Presidente dominical	Desde 01/10/2018 hasta 01/12/2018
Doña SONSOLES RUBIO REINOSO	Consejero Dominical	Desde 01/10/2018 hasta 12/12/2018
Doña SWANTJE CONRAD	Consejero Independiente	Desde 01/10/2018 hasta 20/02/2019

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Don MARKUS TACKE				713	428			21	1.162	1.388
Don MIGUEL ANGEL LÓPEZ BORREGO	208	28						5	241	
Don CARLOS RODRÍGUEZ-QUIROGA MENÉNDEZ	80	34		300				8	422	424
Doña GLORIA HERNÁNDEZ GARCÍA	80	98	70					7	255	243
Don RUDOLF KRÄMMER	49	56	68					4	177	
Don ANDONI CENDOYA ARANZAMENDI	80	70	60					9	219	204
Doña MARIEL VON SCHUMANN	80	37	40					5	162	123
Doña LISA DAVIS										
Don MICHAEL SEN										
Don RALF THOMAS										
Don PEDRO AZAGRA BLÁZQUEZ	64	29	32					5	130	
Don KLAUS ROSENFELD	80	25	40					6	151	147
Don ALBERTO ALONSO UREBA	80	70	57					8	215	177
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	42	6						1	49	287
Doña SONSOLES RUBIO REINOSO	16	17	8					1	42	172
Doña SWANTJE CONRAD	31	37	36					2	106	231



ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don MARKUS TACKE	Plan de Incentivos a Largo Plazo para el periodo 2018-2020 (Ciclos FY2018 y FY2019)	56.180	56.180	124.777	124.777			0,00			180.957	180.957

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Don MARKUS TACKE			167	167			333	167

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MARKUS TACKE	Primas de seguro de vida	2
Don MARKUS TACKE	Primas de seguro de salud y accidente	9
Don MARKUS TACKE	Vehículo	6
Don MIGUEL ANGEL LÓPEZ BORREGO	Primas de seguros de vida	2
Don CARLOS RODRÍGUEZ-QUIROGA MENÉNDEZ	Primas de seguros de vida	4
Doña GLORIA HERNÁNDEZ GARCÍA	Primas de seguros de vida	3
Don RUDOLF KRÄMMER	Primas de seguros de vida	2
Don ANDONI CENDOYA ARANZAMENDI	Primas de seguros de vida	4
Doña MARIEL VON SCHUMANN	Primas de seguros de vida	1
Doña LISA DAVIS	Primas de seguros de vida	
Don MICHAEL SEN	Primas de seguros de vida	
Don RALF THOMAS	Primas de seguros de vida	
Don PEDRO AZAGRA BLÁZQUEZ	Primas de seguros de vida	1
Don KLAUS ROSENFELD	Primas de seguros de vida	2
Don ALBERTO ALONSO UREBA	Primas de seguros de vida	4
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	Primas de seguros de vida	
Doña SONSOLES RUBIO REINOSO	Primas de seguros de vida	
Doña SWANTJE CONRAD	Primas de seguros de vida	1

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

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2019	Total ejercicio 2018
Sin datos										

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2019		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2019		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2019	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Sin datos												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018	Ejercicio 2019	Ejercicio 2018
Sin datos								

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Don MARKUS TACKE	1.162		167		1.329					
Don MIGUEL ANGEL LÓPEZ BORREGO	241				241					
Don CARLOS RODRÍGUEZ-QUIROGA MENÉNDEZ	422				422					
Doña GLORIA HERNÁNDEZ GARCÍA	255				255					
Don RUDOLF KRÄMMER	177				177					
Don ANDONI CENDOYA ARANZAMENDI	219				219					
Doña MARIEL VON SCHUMANN	162				162					
Doña LISA DAVIS										
Don MICHAEL SEN										
Don RALF THOMAS										
Don PEDRO AZAGRA BLÁZQUEZ	130				130					
Don KLAUS ROSENFELD	151				151					
Don ALBERTO ALONSO UREBA	215				215					
Doña ROSA MARÍA GARCÍA GARCÍA	49				49					
Doña SONSOLES RUBIO REINOSO	42				42					

## INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2019 grupo
Doña SWANTJE CONRAD	106				106					
TOTAL	3.331		167		3.498					

**D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS**

---

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

[ 27/11/2019 ]

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

[ ] Si  
[✓] No