

A photograph of several wind turbines in a field during sunset. The sky is a gradient of orange and purple, and the turbines are silhouetted against it. The blades are blurred, suggesting they are spinning. The ground is dark and appears to be a field or a coastal area.

Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros

de las Sociedades Anónimas Cotizadas

2020

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA: 30-09-2020

C.I.F. A01011253

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

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

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%, y modificada por la Junta General de Accionistas celebrada el 22 de julio de 2020 con un voto favorable del 99,38% (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 Sociedad presentará una nueva Política de Remuneraciones para su aprobación en la próxima Junta General de Accionistas, que será de aplicación en los ejercicios 2022, 2023 y 2024.

La Política de Remuneraciones 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 2021 es, por tanto, la aprobada y modificada en la Junta General de Accionistas de los años 2019 y 2020, respectivamente, 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 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 Juntas Generales 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 2021 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 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 podrán percibir, como parte de su remuneración fija, acciones de la Sociedad, que podrán ser entregadas con carácter anual o a la finalización del mandato del consejero, quedando en todo caso condicionada dicha entrega a que las acciones se mantengan hasta su cese como consejeros, en aplicación de lo previsto en el Código de Buen Gobierno de la CNMV. En todo caso, y en cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”), la entrega de las acciones requerirá del correspondiente acuerdo de la Junta General de Accionistas, que deberá incluir el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio a este sistema de remuneración, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del sistema retributivo. El importe destinado al sistema de retribución en acciones estará incluido en todo caso dentro del importe máximo de retribución de los consejeros en su condición de tales fijado en tres (3) millones de euros, aprobado por la Junta General de Accionistas, o el importe que en su caso sea aprobado en Juntas Generales de Accionistas posteriores.
- f) 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

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-contrato. 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, 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 2021 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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 de Administración, de acuerdo con la LSC, corresponden 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 lo dispuesto en su Reglamento, además de las funciones que determina la Ley de Sociedades de Capital, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá las siguientes competencias en relación con la remuneración de los consejeros:

- a) Informar sobre la Política de Remuneraciones 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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 y revisar, con carácter anual, su adecuación y resultados, informando al Consejo de Administración del resultado de dicha revisión.

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la siguiente:

Consejero	Cargo	Tipología
D. Rudolf Krämmer	Presidente	Independiente
D ^a . Mariel von Schumann	Vocal	Dominical
D. Harald von Heynitz	Vocal	Independiente
D. Klaus Rosenfeld	Vocal	Independiente

Adicionalmente, D. Salvador Espinosa de los Monteros Garde ocupa el puesto de secretario no miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Durante el ejercicio 2020, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido en 12 ocasiones y, durante el ejercicio 2021, hasta la fecha de elaboración del presente Informe, 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 de Administración, como para los miembros de la Alta Dirección durante el ejercicio 2020, han sido, entre otras, las siguientes: Acciona, Alfa Laval, Centrica, Ferroviario, Heidelbergcement, Legrand, National Grid, Naturgy (Gas Natural Fenosa), NCC, Nexans, Osram Licht, Sandvick, Schaeffler, Schindler, SKF, Veolia y Vestas Wind Systems.

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

Durante el ejercicio 2020, Garrigues ha prestado asesoramiento externo a la Sociedad en relación con (i) la modificación de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 22 de julio de 2020, (ii) asesoramiento legal en relación a la contratación del nuevo Consejero Delegado (D. Andreas Nauen) y a los términos del cese del anterior Consejero Delegado (D. Markus Tacke); y (iii) el análisis de la remuneración en acciones de los consejeros no ejecutivos.

Por otro lado, la Compañía ha tenido en cuenta un informe del asesor en materia retributiva Willis Towers Watson sobre el análisis del benchmarking externo con industrias comparables de la retribución total de la Alta Dirección.

- 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. Así, se cumple con la Recomendación 57 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, 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 2021 asciende a 717.500 euros;
- 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. Tanto esta retribución variable anual como su límite máximo del 200% no cambiarán para el ejercicio 2021; y

- una retribución variable a largo plazo, de hasta 350.977 acciones, que es el número máximo de acciones que, de acuerdo a lo establecido en Reglamento del Plan, 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. Esta cantidad máxima ha sido calculada como la suma del número máximo de acciones que podrá percibir el Consejero Delegado en los Ciclos FY2018 (82.000), FY2019 (124.777) y FY2020 (144.200). Sin perjuicio de lo anterior, el número de stock awards (los “Stock Awards”)¹ concedidos al actual Consejero Delegado (D. Andreas Nauen) es significativamente menor que el máximo previsto en el Reglamento del Plan, siendo de 28.856 para el Ciclo FY2018, de 67.380 para el Ciclo FY2019 (durante los ciclos FY2018 y FY2019, el Consejero Delegado actual (D. Andreas Nauen) ostentó el cargo de CEO Offshore) y de 79.164 para el Ciclo FY2020 (de las que 47.126 corresponden a su periodo como CEO Offshore y 32.038 a su periodo como Consejero Delegado de la Sociedad), lo que representa el número máximo de acciones que potencialmente 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 por 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 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 que (i) 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 Ley de Sociedades de Capital y están en línea con los principios y recomendaciones en materia de retribuciones de consejeros que se recogen en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas publicado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, 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.
- Establecer cláusulas *malus* y *clawback* aplicables a la retribución variable.
- Revisar periódicamente el alineamiento de la retribución total con la de empresas comparables.

¹ 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.

- 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, ya que existe un umbral de cumplimiento mínimo para cada objetivo, 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- De acuerdo con la Recomendación 62 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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.

En cumplimiento de la normativa aplicable, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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 proponer a la Junta General de Accionistas 2021 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 2021, 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 o para la asistencia por videoconferencia del consejero. En caso de asistencia por medios de comunicación a distancia admitidos, distintos de la videoconferencia, 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 el subapartado 10.

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

De acuerdo con el Informe de la Comisión Nacional del Mercado de Valores denominado "Informes de remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas- Ejercicio 2018", 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 Comisión Nacional del Mercado de Valores para el ejercicio 2018, en el percentil 75.

Tres consejeros de Siemens Gamesa, dos que ostentan cargos dentro del Consejo de Administración de SIEMENS ENERGY AG y el tercero que ostenta un cargo en Siemens Energy Global GmbH & Co. KG, 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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 únicamente con un consejero ejecutivo: el Consejero Delegado.

La remuneración fija anual en metálico del Consejero Delegado para el ejercicio 2021 ascenderá a 717.500 euros, esto es, el mismo importe que en el ejercicio 2020.

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.

- 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 2021, la aportación anual ascenderá a un importe de 166.500 euros (mismo importe que en los ejercicios 2018, 2019 y 2020). Este importe representa un 23,2% de la remuneración fija anual del Consejero Delegado. Dicho importe, tal y como se recogió en los Informes Anuales sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondientes a los ejercicios 2018 y 2019 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.

iv) Prestaciones por adaptación y estancia en el país de acogida (España): el Consejero Delegado tiene derecho a determinadas prestaciones concedidas en concepto de adaptación y estancia en España (vivienda por un período de 12 meses, traslado de enseres domésticos, formación en lengua española, servicio de reubicación y viajes familiares durante el primer año).

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: si bien no se considera una retribución desde el punto de vista de la normativa tributaria (y, por tanto, no se reporta una cantidad específica por este concepto), todos los Consejeros se benefician de un seguro de cobertura de responsabilidad civil derivado del desempeño de sus funciones, en condiciones estándar de mercado y proporcionado por 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 Comisión de Nombramientos y retribuciones.

Los criterios y objetivos concretos fijados para el año 2021 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. El nivel máximo del objetivo de la remuneración variable anual para el ejercicio 2021 permanece, por tanto, en el 200% (mismo nivel que en el ejercicio 2020), en un supuesto de cumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos.

Los parámetros utilizados por Siemens Gamesa para el cálculo de la retribución variable anual 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 anteriormente referido de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, así como en un indicador no financiero, en cumplimiento de la Recomendación 58 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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.

A los efectos de calcular la remuneración variable anual para el ejercicio 2021, el Consejo de Administración ha fijado, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, los siguientes indicadores de desempeño, ponderaciones y umbrales mínimos de cumplimiento para cada uno de ellos:

- Un **70%** de la remuneración variable anual total se calculará sobre la base de los Indicadores Financieros y No Financieros del Grupo, medidos a nivel de Grupo, que se detallan a continuación; y
- El restante **30%** de la remuneración variable anual se calculará en base a indicadores individuales del Consejero Delegado, que serán evaluados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que tendrá en cuenta sus distintas responsabilidades. Los indicadores están relacionados con el avance del Proyecto LEAP y la efectividad del liderazgo.

Indicadores Financieros y No Financieros del Grupo (70% de la remuneración variable anual)

A los efectos de calcular el coeficiente de pago obtenido para cada grado de consecución del objetivo, se determina una escala de desempeño para cada métrica que tiene en cuenta el cumplimiento presupuestario en el caso de los indicadores financieros, y que incluye un umbral mínimo por debajo del cual no se paga ningún incentivo. En el caso de alcanzar el 100% de cumplimiento del objetivo fijado, se pagará la remuneración variable anual target y, en el caso de cumplimiento máximo de los objetivos, se pagará la remuneración variable anual máxima. A continuación, se proporciona información con mayor detalle sobre las escalas para alcanzar cada uno de los objetivos y cómo se alcanza el máximo estipulado:

Indicador de Desempeño	Tipo de Indicador	Peso	Nivel de Pago % Target			Periodo de Medición
			Mínimo	Target	Máximo	
EBIT antes de PPA y costes I&R	Financiero	50%	73%	100%	126%	2 Años (ejercicios 2021 y 2022)
Flujo de caja libre (antes de intereses e impuestos)	Financiero	20%	Flujo de caja libre positivo	100%	200%	1 Año
Entrada de pedidos	Financiero	20%	84,17%	100%	115,83%	1 Año
Tasa Total de Lesiones Registradas	No Financiero	10%	104,67%	100%	95,4%	1 Año

- Los **Indicadores Financieros** están alineados con las métricas de gestión más relevantes del Grupo:
 - EBIT antes de PPA y costes de integración y reestructuración (I&R): EBIT excluyendo costes de integración y reestructuración y el impacto en la amortización del valor razonable de los intangibles a partir de la asignación del precio de compra (PPA). El EBIT antes de PPA se calculará durante un período de **dos ejercicios** (2021 y 2022) y, por lo tanto, el objetivo a pagar es la suma del EBIT antes de PPA e I&R del ejercicio 2021 y 2022.
 - Flujo de caja libre (antes de intereses e impuestos)
 - Entrada de pedidos.
- El **Indicador No Financiero** se refiere a una de las prioridades más importantes del Grupo, como es la Salud y Seguridad, calculada en base al índice Tasa Total de Lesiones Registradas, que describe el número de lesiones registrables por cada 1.000.000 horas durante el ejercicio 2021. Al tratarse de un ratio de tasa de lesiones, su ponderación será mayor cuando la Tasa Total de Lesiones Registradas esté por debajo del objetivo y menor cuando esté por encima de dicho objetivo (es decir, si la Tasa Total de Lesiones Registradas está 104,67% por encima del objetivo, no se aplicará ningún incentivo para este indicador).

Indicadores individuales (30% de la remuneración variable anual). Los indicadores individuales del Consejero Delegado están relacionados con la efectividad del liderazgo y con el avance del proyecto LEAP, el programa de aceleración lanzado por la Sociedad, con el objetivo de lograr el éxito a largo plazo basado en tres pilares, Innovación, Excelencia de Productividad y Operativa, Digitalización y Sostenibilidad siendo, asimismo, la esencia del Programa LEAP, como facilitadores y factores diferenciadores.

El pago de la remuneración variable anual se realiza a ejercicio vencido, por lo que la remuneración variable anual del ejercicio 2021 se abonará en el ejercicio 2022, neta de impuestos, excepto la parte correspondiente al indicador de rendimiento EBIT pre PPA y costes I&R (es decir, el 50% de la remuneración variable anual), que se difiere y se medirá durante los ejercicios 2021 y 2022, siendo pagado (neto de impuestos), en su caso, en el ejercicio 2023.

Como se ha indicado anteriormente, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, será responsable de evaluar el nivel de consecución de los indicadores de desempeño a los que está vinculada la retribución variable, previa validación de los mismos por la función de Auditoría Interna.

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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 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.

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 FY2020, 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%.

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).

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 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.

El número de Stock Awards concedidos al actual Consejero Delegado (D. Andreas Nauen) es de 28.856 para el Ciclo FY2018, 67.380 para el Ciclo FY2019 (durante los ciclos FY2018 y FY2019, el Consejero Delegado actual (D. Andreas Nauen) ostentó el cargo de CEO de la Unidad de Negocio Offshore) y 79.164 para el Ciclo FY2020 (de las que 47.126 corresponden a su periodo como CEO de la Unidad de Negocio Offshore y 32.038 a su periodo como Consejero Delegado del grupo). Estas cifras solo reflejan el número máximo de acciones potencialmente entregables al Consejero Delegado, en el 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 entreguen se calculará en función del grado de cumplimiento real de los objetivos a los que queda sujeta la entrega. A la fecha de emisión del presente Informe, no se ha entregado aún ninguna acción al Consejero Delegado en virtud de 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).

El actual Plan de Incentivos Largo Plazo continuará vigente hasta el 30 de septiembre de 2022 (final del ciclo FY2020). Durante el ejercicio 2021, dentro de la vigencia de la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración prevé proponer a la Junta General de Accionistas la aprobación de un nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo para el período comprendido entre los ejercicios 2021-2023, que suceda al Plan de Incentivos a Largo Plazo 2018-2020 existente. En cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital, el nuevo Plan de Incentivos a Largo Plazo requerirá, en todo caso, del correspondiente acuerdo de los accionistas actuando en Junta General de Accionistas y el detalle de dicho nuevo Plan se dará a conocer como parte de la información puesta a disposición de los accionistas. Por lo tanto, los accionistas tendrán la oportunidad de evaluar y votar cualquier propuesta de un nuevo plan.

- 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 2020 se detallan en el apartado B.9 del presente Informe.

- 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 percepciónConsejero 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, y los importes abonados por dichos conceptos al anterior Consejero Delegado (D. Markus Tacke) en el ejercicio 2020 se encuentran incluidos en la sección B.10 del presente Informe.

- 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 Ley de Sociedades de Capital y con la normativa interna de la Sociedad, corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, aprobar las condiciones esenciales 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 Ley de Sociedades de Capital, se exponen los términos y condiciones esenciales del contrato del Consejero Delegado, que son los que acostumbra 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:

- Duración: el contrato es de duración indefinida.
- Exclusividad: se establece un régimen de exclusividad en la relación profesional, salvo autorización expresa del Consejo de Administración tras valorar los casos excepcionales.
- 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.
- 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 (y dicho incumplimiento sea declarado en sentencia firme por un Tribunal competente), 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.

- 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.

- 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.

Política de remuneraciones de la sociedad para el ejercicio en curso

- 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.

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 Junta General de Accionistas celebrada el 27 de marzo de 2019 y modificada en la última Junta General de Accionistas celebrada el 22 de julio de 2020, aplicable una vez iniciado el año en curso. Sin embargo, las modificaciones aprobadas en la última Junta General de Accionistas entraron en vigor una vez que fueron aprobadas el 22 de julio de 2020 y fueron las siguientes:

- Eliminación de referencias a la remuneración del anterior letrado asesor/secretario/vocal del Consejo de Administración.
- Adaptación de ciertas referencias de la política de remuneración aplicable al nuevo Consejero Delegado.
- Adecuación de los requisitos para los consejeros en su condición de tales para percibir las cantidades asignadas en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones.
- Participación potencial de los consejeros no ejecutivos en sistemas retributivos basados en la entrega de acciones como parte de su retribución fija.
- Participación potencial del Consejero Delegado en nuevos Planes de Incentivos a Largo Plazo que renueven o sucedan al Plan de Incentivos a Largo Plazo 2018-2020.

La Sociedad planea someter a la aprobación de la próxima Junta General de Accionistas una nueva Política de Remuneraciones para los ejercicios 2022-2024.

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/corporate-policies/corp-governance-policies/20200722-politica-de-remuneraciones-consejeros-20192021-def.pdf?la=es-es&hash=36A773E2BDCC1023577ABE2E2C57AA01F1CE61F5>

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 98,04% de los votos emitidos en la Junta General de Accionistas celebrada el 22 de julio de 2020, en los términos que se recogen en el apartado B.4.

Por lo que respecta a la modificación de 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, y modificada por la Junta General de Accionistas de 22 de julio de 2020, 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 2020 ha sido la Política 2019-2021. En concreto, el proceso que se ha seguido para aplicar la Política de Remuneraciones en el ejercicio 2020 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 ha devengado en el ejercicio 2020 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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

- En relación con la retribución variable anual del Consejero Delegado: (i) la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso la retribución variable anual del ejercicio 2019 (en base al grado de cumplimiento individual de los objetivos anuales de desempeño y las ponderaciones previamente establecidas por el Consejo de Administración); y (ii) la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso los criterios para la retribución variable anual del Consejero Delegado correspondiente al ejercicio 2020, 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.
- Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en cumplimiento de las funciones previstas en su Reglamento, de revisión periódica de la Política de Retribuciones para verificar su coherencia con la situación y estrategia de corto, medio y largo plazo de la Compañía, propuso al Consejo de Consejeros determinadas modificaciones a la Política de Remuneraciones, que el Consejo de Administración propuso, a su vez, a la aprobación de los accionistas en la Junta General de Accionistas.
- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizó el análisis y el informe favorable del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2019, que fue posteriormente aprobado por el Consejo de Administración.

Para adoptar las decisiones anteriormente mencionadas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se ha reunido durante el ejercicio 2020 en doce ocasiones.

Por otro lado, durante el ejercicio 2020, Garrigues ha prestado asesoramiento externo a la Sociedad en relación con (i) la modificación de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 22 de julio de 2020, (ii) asesoramiento legal en relación a la contratación del nuevo consejero delegado (D. Andreas Nauen) y a los términos del cese del anterior consejero delegado (D. Markus Tacke); y (iii) el análisis de la remuneración en acciones de los consejeros no ejecutivos.

Además, la Compañía ha tenido en cuenta un informe del asesor en materia retributiva, Willis Tower Watson, sobre el análisis del benchmarking externo con industrias comparables de la retribución total de la Alta Dirección. Asimismo, la Sociedad ha considerado también el Informe de la Comisión Nacional del Mercado de Valores denominado "Informes de remuneraciones de los consejeros de las sociedades cotizadas- Ejercicio 2018".

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. De acuerdo a la normativa aplicable, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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.

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

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

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, si las métricas no alcanzan un umbral mínimo de consecución, la remuneración variable anual asociada a dicha métrica será cero.

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 Consejero Delegado, al amparo del Plan de Incentivos 2018-2020, están sometidas a un periodo de mantenimiento.

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 2020 por los consejeros ha sido la siguiente:

- Los consejeros no ejecutivos han percibido en el ejercicio 2020 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, las primas satisfechas para la cobertura de prestaciones de fallecimiento e invalidez descritas en el apartado B.14 de este Informe han sido consideradas como remuneración en especie para todos los Consejeros.
- El importe total devengado por el conjunto de los consejeros en su condición de tales (no ejecutivos) en 2020, asciende a 1.881 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.

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

- El Consejero Delegado actual (D. Andreas Nauen), nombrado por el Consejo de Administración el 17 de junio de 2020, ha devengado en 2020: (i) un componente fijo de 207.277,79 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 2021; (iv) las aportaciones para complementos de pensiones mediante un seguro colectivo de vida, conforme a lo dispuesto en el apartado B.9; y (v) los importes correspondientes a las primas satisfechas para la cobertura de prestaciones de fallecimiento e invalidez 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. La consideración correspondiente a los conceptos referidos en los puntos (i) a (v) anteriores, según se informa en el apartado C.1 de este Informe, corresponde a la retribución del Sr. Nauen como Consejero Delegado del grupo (es decir, cubre el período comprendido entre el 17 de junio y el 30 de septiembre de 2020). Hasta el 16 de junio de 2020, la remuneración del Sr. Nauen estaba relacionada con su función ejecutiva como CEO Offshore y, por lo tanto, se informa en la sección C.1.14 del Informe Anual de Gobierno Corporativo del ejercicio 2020.

Además, al actual Consejero Delegado (D. Andreas Nauen) se le han asignado durante el ejercicio 2020 una serie de Stock Awards en el marco del Ciclo FY2020 del Plan de Incentivos 2018-2020, como se describe en la sección B.7 y se informa en la sección C.1.a).ii) del presente Informe, que representan la cantidad total de Stock Awards asignadas al Consejero Delegado (es decir, que cubren tanto los Stock Awards recibidos en su función de CEO Offshore hasta el 16 de junio como en su función de Consejero Delegado del grupo para el resto del ejercicio 2020).

- En el ejercicio 2020, el antiguo Consejero Delegado (D. Markus Tacke), que cesó en su cargo de Consejero Delegado el 17 de junio de 2020, devengó: (i) un componente fijo de 469.506,94 euros; (ii) los beneficios descritos en el apartado B.6; (iii) una cantidad en efectivo en relación con la retribución variable anual descrita en el apartado B.7, que se abonará durante el ejercicio 2021; (iv) las aportaciones para complementos de pensiones mediante un seguro colectivo de vida, conforme a lo dispuesto en el apartado B.9; y (v) los importes correspondientes a las primas satisfechas para la cobertura de prestaciones de fallecimiento e invalidez 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.
- En el ejercicio 2020, el antiguo Letrado Asesor/Secretario/Consejero ejecutivo del Consejo de Administración, que dimitió de su cargo con efectos 23 de febrero de 2020, devengó: (i) un componente fijo de 122.011 euros por sus funciones como letrado asesor/secretario del Consejo de Administración; (ii) una cantidad adicional por sus funciones como Secretario no miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones; (iii) las cantidades correspondientes a su pertenencia al Consejo de Administración, así como las dietas por su asistencia a las reuniones del Consejo de Administración; y (iv) los importes correspondientes a las primas satisfechas para la cobertura de prestaciones de fallecimiento e invalidez 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 cuyos objetivos se determinan de forma anual y que en el ejercicio 2020 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:

- 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

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

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 Comisión de Nombramientos y retribuciones, 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con sujeción a la normativa aplicable, 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
Votos emitidos	594.719.688	87,31

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	10.626.917	1,79
Votos a favor	583.070.957	98,04
Abstenciones	1.021.814	0,17

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 2020 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.

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

e) 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 o para la asistencia por videoconferencia del consejero. En caso de asistencia por medios de comunicación a distancia admitidos, distintos de la videoconferencia, 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 2020 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 Borrego: una retribución fija de 250.000 euros en metálico por presidir el Consejo de Administración y la Comisión Ejecutiva Delegada, y 42.800 euros en concepto de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de la Comisión Ejecutiva Delegada.
- Dña. Gloria Hernández García: una retribución fija de 80.000 euros en metálico por su pertenencia al Consejo, una retribución fija de 60.000 euros en metálico por su pertenencia a la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas, y 75.000 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. Harald von Heynitz: una retribución fija de 51.264,38 euros en metálico por su pertenencia al Consejo desde el 10 de febrero de 2020, una retribución fija de 76.724,15 euros en metálico por su pertenencia y, posteriormente, presidir, la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas y por su pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y 65.300 euros en concepto de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- D. Rudolf Krämmer: una retribución fija de 80.000 euros en metálico por su pertenencia al Consejo, una retribución fija de 122.370,68 euros en metálico por presidir y, posteriormente, por su pertenencia a la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas, por su pertenencia y, posteriormente, presidir, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y por su pertenencia a la Comisión Ejecutiva Delegada, y 109.500 euros en concepto de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, de la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de la Comisión Ejecutiva Delegada.
- 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones y 34.000 euros en concepto de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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

- Dña. 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones y 49.000 euros en concepto de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- D. Pedro Azagra Blázquez: una retribución fija de 27.816,09 euros en metálico por su pertenencia al Consejo, una retribución fija de 13.908,05 euros en metálico por su pertenencia a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y 19.000 euros en concepto de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. D. Pedro Azagra presentó su dimisión con fecha 5 de febrero de 2020.
- D. Andoni Cendoya Aranzamendi: una retribución fija de 31.954,03 euros en metálico por su pertenencia al Consejo, una retribución fija de 23.965,53 euros en metálico por presidir la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y 33.300 euros en concepto de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. D. Andoni Cendoya presentó su dimisión con efectos el 23 de febrero de 2020.
- D. Alberto Alonso Ureba: una retribución fija de 31.954,01 euros en metálico por su pertenencia al Consejo, una retribución fija de 23.965,50 euros en metálico por su pertenencia a la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Operaciones Vinculadas y 31.000 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. Alberto Alonso presentó su dimisión con efectos 23 de febrero de 2020.
- Dr. Andreas C. Hoffmann: una retribución fija de 67.111,15 euros en metálico por su pertenencia al Consejo y 21.000 euros en concepto de dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración. Dr. Andreas C. Hoffmann presentó su dimisión con fecha 28 de septiembre de 2020.

Por último, cabe destacar que tres antiguos consejeros de Siemens Gamesa (Dña. Lisa Davis, D. Michael Sen y Dr. Ralf Thomas) que ostentaban cargos dentro del Consejo de Administración de SIEMENS AG, renunciaron al cobro de los importes anteriormente indicados y, por tanto, no recibieron remuneración alguna. De igual manera, tres consejeros de Siemens Gamesa (D. Tim Oliver Holt, Dña. Maria Ferraro y D. Tim Dawidowsky), quienes ostentan cargos en Siemens Energy AG o en Siemens Energy Global GmbH & Co. KG, han renunciado también al cobro de los importes anteriormente indicados y, por tanto, no reciben remuneración alguna.

De acuerdo con todo lo anterior, el importe total devengado por todos los consejeros en su condición de tales en el ejercicio 2020 asciende a 1.881.087,76 euros, lo que supone un aumento de 132 miles de euros respecto al importe total percibido por todos los consejeros en su condición de tales en 2019, principalmente debido al aumento del número de reuniones, toda vez que los niveles de retribución se han mantenido sin cambios y han permanecido inalterados respecto a los que fueron de aplicación en el ejercicio 2019.

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 actual (D. Andreas Nauen) devengó, en el ejercicio 2020, las siguientes retribuciones fijas:

- La remuneración fija anual del Consejero Delegado actual (D. Andreas Nauen) ha ascendido a un importe de 207.277,79 euros en metálico.
- Por el desempeño de funciones ejecutivas como consejero, la Sociedad ha satisfecho el pago de la Seguridad Social que ha ascendido a 3.525,72 euros en el ejercicio 2020.
- El Consejero Delegado actual (D. Andreas Nauen) ha tenido reconocidos en 2020 como beneficios sociales: el pago de las primas del seguro médico de salud y del seguro de vida, el alquiler de la vivienda y los costes de la mudanza. Por los conceptos anteriores, en el ejercicio 2020, se han imputado al Consejero Delegado actual un total de 33.096,15 euros.

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

El importe total devengado por el actual Consejero Delegado (D. Andreas Nauen) en 2020 por los conceptos anteriores asciende a 243.899,66 euros. Esta cifra no puede compararse con el importe del ejercicio anterior, ya que el Consejero Delegado actual (D. Andreas Nauen) fue nombrado con fecha 17 de junio de 2020. Sin embargo, la retribución fija anual del Consejero Delegado actual (D. Andreas Nauen) sigue siendo la misma que la del Consejero Delegado anterior (D. Markus Tacke), la cual, tal y como se indica en el Informe Anual sobre Remuneraciones del ejercicio 2019, se incrementó a 717.500 euros para el ejercicio 2020 (700.000 euros en el ejercicio 2019).

Con relación al antiguo Consejero Delegado (D. Markus Tacke), devengó la siguiente retribución fija en el ejercicio 2020 (hasta su cese el 17 de junio de 2020):

- La retribución fija anual del anterior Consejero Delegado (D. Markus Tacke), durante el ejercicio 2020, ascendió a la cantidad de 469.506,94 euros en metálico.
- Por el desempeño de funciones ejecutivas como consejero, la Sociedad ha satisfecho el pago de la Seguridad Social que ha ascendido a 9.722,44 euros en el ejercicio 2020.
- El antiguo Consejero Delegado (D. Markus Tacke) recibió 26.995,43 euros, correspondientes a la indemnización por los días de vacaciones anuales no disfrutados que le correspondían en la fecha de terminación de su relación con Siemens Gamesa.
- Durante el ejercicio 2020, el antiguo Consejero Delegado (D. Markus Tacke) tuvo reconocidos como beneficios sociales: el derecho a utilizar un vehículo de la Sociedad y el pago de las primas del seguro médico de salud y del seguro de vida. Por los conceptos anteriores, en el ejercicio 2020, se han imputado al anterior Consejero Delegado (D. Markus Tacke) un total de 13.661,49 euros.

El importe total devengado por el anterior Consejero Delegado (D. Markus Tacke), en el ejercicio 2020, por los conceptos anteriores es de 519.886,30 euros. Tal y como se detalla en el Informe Anual sobre Remuneraciones del ejercicio 2019, la retribución fija anual del Consejero Delegado aumentó a 717.500 euros en el ejercicio 2020 de los 700.000 euros del ejercicio 2019.

Adicionalmente, la Sociedad ha realizado durante el ejercicio 2020 aportaciones para complementos de pensiones mediante un seguro colectivo de vida, que ha ascendido en el ejercicio 2020 a 48.221,31 euros para el Consejero Delegado actual (D. Andreas Nauen) y a 166.500 euros para el Consejero Delegado anterior (D. Markus Tacke). El importe de las aportaciones a las pensiones (calculado a pro rata para el Consejero Delegado actual) es el mismo que en los ejercicios 2018 y 2019.

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 actual (D. Andreas Nauen), en la columna "Sueldo", incluye (i) su remuneración fija anual (207.277,79 euros); y (ii) el importe correspondiente al pago de la Seguridad Social (3.525,72 euros). Asimismo, el importe atribuido al Consejero Delegado anterior (D. Markus Tacke), en la columna "Sueldo", incluye (i) su remuneración fija anual (469.506,94 euros); (ii) el importe correspondiente al pago de la Seguridad Social (9.722,44 euros); y (iii) el importe correspondiente a la indemnización por los días de vacaciones anuales no disfrutados que le correspondían en la fecha de terminación de su relación con Siemens Gamesa (26.995,43 euros).

Letrado Asesor/Secretario/Consejero ejecutivo del Consejo de Administración

Durante el ejercicio 2020, y hasta su dimisión con efectos el 23 de febrero de 2020, el antiguo Letrado asesor/secretario/vocal del Consejo de Administración devengó las siguientes retribuciones fijas:

- Por sus funciones de Letrado Asesor y Secretario vocal del Consejo, 122.011,29 euros en metálico.
- Por sus funciones de secretaría de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 24.402,26 euros adicionales.
- Por su pertenencia al Consejo de Administración, 31.954,04 euros en metálico.
- Por su asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, en concepto de dietas, 21.000 euros.

El importe total devengado por el Letrado Asesor/Secretario/Vocal del Consejo de Administración, hasta su dimisión con efectos a 23 de febrero de 2020, ascendió a 199.367,59 euros. Tal y como se indica en el Informe Anual sobre Remuneraciones del ejercicio 2019, la remuneración anual fija del letrado asesor/secretario/vocal del Consejo de Administración se incrementó de 250.000 euros en el ejercicio 2019 a 256.250 euros en el ejercicio 2020.

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 2020.

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 2020, 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 actual y anterior Consejero Delegado y el grado de consecución para cada uno de los mismos en el ejercicio 2020 han sido los siguientes:

- EBIT antes de PPA, I&R, 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 0,00%.
- Entrada de pedidos, con una ponderación del 30%. Grado de consecución del objetivo 186,10%, alcanzando un grado total de consecución de este objetivo del 55,83% por sobrecumplimiento.
- Objetivo de responsabilidad social corporativa: seguridad y salud, con una ponderación del 10%. Grado de consecución del objetivo 0,00%.

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

Tras evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos anteriores, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado un grado de consecución global de los objetivos de la retribución variable anual durante el ejercicio 2020 del 55,83%. Teniendo en cuenta el referido nivel de cumplimiento, el Consejero Delegado actual (D. Andreas Nauen) recibirá un importe de 115.723,19 euros (retribución variable anual correspondiente a su periodo como Consejero Delegado de la Sociedad desde el 17 de junio de 2020) y el Consejero Delegado anterior (D. Markus Tacke) percibirá 285.969,79 euros, en concepto de retribución variable anual prorrateada por su periodo como Consejero Delegado de la Sociedad hasta el 17 de junio de 2020. Los citados importes no han sido pagados aún.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos

(ii) Retribución variable a largo plazo:

No ha sido entregada todavía ninguna acción al Consejero Delegado como consecuencia de su participación en el Plan de Incentivos 2018-2020. El periodo de medición de objetivos del Ciclo FY2018 finalizó el 30 de septiembre de 2020 pero la fecha de entrega, al igual que para los tres ciclos al final de su respectivo periodo de medición, es dentro de los sesenta (60) días naturales a partir de la fecha en la que el Consejo de Administración de la Sociedad formule las cuentas anuales del correspondiente ejercicio, con el fin de medir el grado de consecución de los objetivos del ciclo correspondiente. El periodo de medición objetivo del Ciclo FY2019 no finalizará hasta el 30 de septiembre de 2021, mientras que el del Ciclo FY2020 no lo hará hasta el 30 de septiembre de 2022.

No obstante lo anterior, el número máximo de Stock Awards concedidos al actual Consejero Delegado (D. Andreas Nauen) por su participación en el Ciclo FY2020 asciende a 79.164. Esta cifra solo refleja el número máximo de acciones a percibir potencialmente 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%).

Para el Ciclo FY2018, tras el cierre del ejercicio 2020 el 30 de septiembre de 2020, el Consejo de Administración, en base al informe recibido de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha verificado durante su sesión celebrada el 27 de noviembre de 2020 el grado de consecución de los Objetivos del Plan. Con base en los resultados de estos indicadores de desempeño plurianuales, y de acuerdo con las escalas de cumplimiento asociadas y sus respectivos objetivos y ponderaciones, se ha realizado un ajuste a la baja del 45% en la retribución variable a largo plazo en acciones asociadas al Ciclo FY2018. En este sentido, el nivel de cumplimiento de los diferentes indicadores de desempeño plurianual ha sido el siguiente: (i) Ratio Beneficio por acción ("BPA"), con una ponderación del 45%, 0% alcanzado; (ii) Ratio de Rentabilidad Total Relativa para el Accionista ("RTA"), con una ponderación del 45%, 100% alcanzado; y (iii) Ratio Responsabilidad Social Corporativa ("RSC"), con una ponderación del 10%, 100% alcanzado; resultando en un cumplimiento total del 55%, lo que implica que las siguientes cantidades de acciones se entregarán al anterior Consejero Delegado (D. Markus Tacke) y al actual Consejero Delegado (D. Andreas Nauen):

Consejero Ejecutivo	Número de Acciones Ciclo FY2018
Consejero Delegado actual (Andreas Nauen)	15.871 Toda ellas corresponden a Stock Awards asignadas durante su periodo como CEO Offshore (de acuerdo a comunicación a la CNMV)
Consejero Delegado anterior (Markus Tacke)	25.814

Estas acciones todavía no han sido entregadas. Serían entregadas, en su caso, dentro de los sesenta (60) días naturales contados a partir del 27 de noviembre de 2020, fecha en la que el Consejo de Administración de la Sociedad ha formulado los estados financieros correspondientes al ejercicio 2020, y con sujeción a las retenciones fiscales aplicables, a la cláusula de "clawback" y a la aplicación del resto de condiciones (seguir siendo empleado del grupo en la fecha de entrega, salvo en determinados casos de terminación de la relación (*good leaver*)).

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

- 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.**

Durante el ejercicio 2020, no se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de componentes variables.

- 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 actual (D. Andreas Nauen) tiene reconocido el derecho a recibir aportaciones para complementos de pensiones mediante un seguro colectivo de vida, que, durante el ejercicio 2020, ha ascendido a 48.221,31 euros. El importe de las aportaciones a las pensiones (calculado a prorrata para el período desde el 17 de junio de 2020, fecha en la que fue nombrado el nuevo Consejero Delegado) es el mismo que en los ejercicios 2018 y 2019 (es decir, 166.500 euros para un ejercicio completo).

El Consejero Delegado anterior (D. Markus Tacke) tenía también reconocido el derecho a recibir aportaciones para complementos de pensiones mediante un seguro colectivo de vida, que, durante el ejercicio 2020, ascendió a 166.500 euros.

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 es compatible con el reconocimiento del saldo acumulado de las aportaciones a pensiones.

- 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.**

El antiguo Consejero Delegado, D. Markus Tacke, cesó de su cargo de Consejero Delegado de la Sociedad con fecha 17 de junio de 2020 y tiene el derecho a percibir, durante el ejercicio 2020, los siguientes conceptos y cuantías correspondientes en concepto de indemnización: (i) indemnización por cese (717.500 euros); (ii) indemnización por cláusula de no competencia postcontractual (717.500 euros), (iii) indemnización por falta de preaviso (179.375 euros), y (iv) gastos de vivienda (9.000 euros).

Resumen global de cómo se aplicó la política de retribuciones durante 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.

El único consejero ejecutivo de la Sociedad es, actualmente, el Consejero Delegado. Las condiciones principales de su contrato han sido descritas en la sección A.1.15 del presente Informe.

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 2020.

Por otro lado, el antiguo Consejero Delegado (D. Markus Tacke), derivado 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 abonan en metálico, y se señala que, durante el ejercicio 2020, el abono ha ascendido a 771 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 2020, 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. En el ejercicio 2020, el importe de las primas anuales ascendió a 22.882,65 euros.

Adicionalmente, en el ejercicio 2020, el Consejero Delegado actual (D. Andreas Nauen) ha tenido derecho al pago de las primas del seguro médico de salud, al alquiler de vivienda y a los gastos de mudanza. Por su parte, al anterior Consejero Delegado (D. Markus Tacke) se le reconoció en dicho ejercicio el derecho de uso de un vehículo de la Sociedad y el derecho al 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.

Aunque no se considera retribución desde el punto de vista fiscal (y, por tanto, no se reporta ningún importe específico para el ejercicio 2020 por este concepto (42.056,79 euros en el ejercicio 2019)), todos los consejeros se benefician de la cobertura de un seguro de responsabilidad civil derivado del desempeño de sus funciones, en condiciones estándar de mercado y proporcionado por la propia Sociedad.

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
Miguel Ángel López Borrego	Dominical	Desde 01/10/2019 hasta 30/09/2020
Andreas Nauen	Ejecutivo	Desde 17/06/2020 hasta 30/09/2020
Tim Dawidowsky	Dominical	Desde 28/09/2020 hasta 30/09/2020
Maria Ferraro	Dominical	Desde 05/05/2020 hasta 30/09/2020
Gloria Hernández García	Independiente	Desde 01/10/2019 hasta 30/09/2020
Harald von Heynitz	Independiente	Desde 10/02/2020 hasta 30/09/2020
Tim Oliver Holt	Dominical	Desde 10/02/2020 hasta 30/09/2020
Rudolf Krämmer	Independiente	Desde 01/10/2019 hasta 30/09/2020
Klaus Rosenfeld	Independiente	Desde 01/10/2019 hasta 30/09/2020
Mariel von Schumann	Dominical	Desde 01/10/2019 hasta 30/09/2020
Ralf Thomas	Dominical	Desde 01/10/2019 hasta 27/11/2019

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

Pedro Azagra Blázquez	Dominical	Desde 01/10/2019 hasta 05/02/2020
Lisa Davis	Dominical	Desde 01/10/2019 hasta 10/02/2020
Andoni Cendoya Aranzamendi	Independiente	Desde 01/10/2019 hasta 23/02/2020
Alberto Alonso Ureba	Independiente	Desde 01/10/2019 hasta 23/02/2020
Carlos Rodríguez-Quiroga Menéndez	Ejecutivo	Desde 01/10/2019 hasta 23/02/2020
Michael Sen	Dominical	Desde 01/10/2019 hasta 31/03/2020
Markus Tacke	Ejecutivo	Desde 01/10/2019 hasta 17/06/2020
Andreas C. Hoffmann	Dominical	Desde 27/11/2019 hasta 28/09/2020

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
Miguel Ángel López Borrego	250	43	0	0	0	0	0	2	295	241
Andreas Nauen	0	0	0	211	116	0	0	33	360	0
Tim Dawidowsky	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
María Ferraro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gloria Hernández García	80	75	60	0	0	0	0	3	218	255
Harald von Heynitz	51	65	77	0	0	0	0	2	195	0
Tim Oliver Holt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rudolf Krämmer	80	110	122	0	0	0	0	3	315	177
Klaus Rosenfeld	80	34	40	0	0	0	0	2	156	151
Mariel von Schumann	80	49	40	0	0	0	0	1	170	162
Ralf Thomas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pedro Azagra Blázquez	28	19	14	0	0	0	0	0	61	130
Lisa Davis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Andoni Cendoya Aranzamendi	32	33	24	0	0	0	0	2	91	219
Alberto Alonso Ureba	32	31	24	0	0	0	0	2	89	215
Carlos Rodríguez-Quiroga Menéndez	32	21	0	146	0	0	0	2	201	422
Michael Sen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Markus Tacke	0	0	0	506	286	0	1.623	14	2.429	1.162
Andreas C. Hoffmann	67	21	0	0	0	0	0	2	90	0

Observaciones

En relación con el importe atribuido al Consejero Delegado actual (D. Andreas Nauen), en la columna titulada "Sueldo", se incluye (i) su remuneración fija anual (207.277,79 euros); y (ii) el importe correspondiente al pago de la Seguridad Social (3.525,72 euros). Asimismo, en relación al importe atribuido al anterior Consejero Delegado, D. Markus Tacke, en la columna titulada "Sueldo", se incluye (i) su remuneración fija anual (469.506,94 euros); (ii) el importe correspondiente al pago de la Seguridad Social (9.722,44 euros); y (iii) el importe correspondiente a la indemnización por los días de vacaciones anuales no disfrutados que le correspondían en la fecha de cese (26.995,43 euros).

Con relación al importe atribuido al anterior Consejero Delegado (D. Markus Tacke), en la columna titulada "Indemnización", se incluye: (i) la indemnización por cese (717.500 euros); (ii) la indemnización por cláusula de no competencia postcontractual (717.500 euros); (iii) la indemnización por falta de preaviso (179.375 euros); y (iv) los gastos de vivienda (9.000 euros).

Además, el Consejero Delegado anterior (D. Markus Tacke), 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 abonan en metálico, y, durante el ejercicio 2020, el abono ha ascendido a 771 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) el importe de las primas de seguro de vida suscrito por la Compañía en beneficio de los consejeros, ascendiendo el coste total a 22.882,65 euros; y (iii) la retribución en especie del Consejero Delegado actual (D. Andreas Nauen) por un importe total de 33.096,15 euros, así como la del Consejero Delegado anterior (D. Markus Tacke) por un importe total de 13.661,49 euros.

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

Nombre	Plan de Incentivos a Largo Plazo para los ejercicios 2018 a 2020	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
	Ciclo FY2018	28.856	28.856	0	0	15.871	15.871	23,61	375	12.985	0	0
Andreas Nauen	Ciclo FY2019	67.380	67.380	0	0	0	0	0	0	0	67.380	67.380
	Ciclo FY2020	0	0	79.164	79.164	0	0	0	0	0	79.164	79.164
	Ciclo FY2018	56.180	56.180	0	0	25.814	25.814	23,61	609	30.366	0	0
Markus Tacke	Ciclo FY2019	124.777	124.777	0	0	0	0	0	0	58.966	65.811	65.811
	Ciclo FY2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Observaciones

Respecto al actual Consejero Delegado, D. **Andreas Nauen**, el número de stock awards otorgados para cada uno de los tres Ciclos del Plan de Incentivos a Largo Plazo, según se informa en el apartado A.1.6 del presente Informe, son: (i) 28.856 para el Ciclo FY2018; (ii) 67.380 para el Ciclo FY2019 (durante los ciclos FY2018 y FY2019 el Sr. Nauen ocupó el cargo de CEO Offshore); y (iii) 79.164 para el Ciclo FY2020 (47.126 correspondientes a su período como CEO Offshore y 32.038 correspondientes a su período como Consejero Delegado de la Compañía)

En cuanto al anterior Consejero Delegado D. **Markus Tacke**, y tal y como se detalló en el Informe Anual sobre Remuneraciones correspondiente al ejercicio 2019, le fueron otorgadas, originalmente, las siguientes stock awards máximas: (i) 56.180 para el Ciclo FY2018; (ii) 124.777 para el Ciclo FY2019; y (iii) 114.161 para el Ciclo FY2020. Las cantidades han sido reevaluadas a la fecha de su cese (17 de junio de 2020), dando como resultado el siguiente número máximo de stock awards efectivamente asignadas al Sr. Tacke: (i) 46.935 para el Ciclo FY2018; (ii) 65.811 para el Ciclo FY2019; y (iii) ninguno para el Ciclo FY2020. La cantidad de 58.966 stock awards incluidas en la tabla de la sección C.1.a ii) (ver columna "Instrumentos vencidos y no ejercidos" en la fila del Ciclo FY2019) refleja la cantidad total de stock awards deducidas para dicho ciclo después de la reevaluación realizada a la fecha de su cese. Asimismo, en la información incluida para el Ciclo FY2020 del Sr. Tacke, a pesar de haberle sido asignadas 114.161 stock awards para dicho ciclo, la reevaluación mencionada ha resultado en cero stock awards para el Ciclo FY2020. Para una mayor claridad, el Sr. Tacke solo recibirá las acciones que resulten de la reducción prorrateada mencionada en el caso de que se consoliden y en el momento en el que lo hagan, de acuerdo con el Reglamento del Plan (es decir, condicionado a la consecución de todos los objetivos preestablecidos y al resto de condiciones del Reglamento del Plan, incluido la cláusula "clawback"), no habiéndose aplicado ninguna aceleración a esta retribución a largo plazo como consecuencia de su cese como Consejero Delegado.

El Consejo de Administración de la Sociedad ha aprobado, con fecha 27 de noviembre de 2020 (es decir, fuera del ejercicio 2020), un cumplimiento total del 55% de los objetivos del Ciclo FY2018 del Plan de Incentivos a Largo Plazo (ver apartado B.7 de este Informe), lo que se traducirá en la entrega de: (i) 15.871 acciones al actual Consejero Delegado, D. Andreas Nauen; y (ii) 25.814 acciones al anterior Consejero Delegado, D. Markus Tacke. Estas acciones aún no han sido entregadas a sus beneficiarios. De acuerdo con el Reglamento del Plan, deberán ser entregadas dentro de los sesenta (60) días naturales contados a partir del 27 de noviembre de 2020, fecha en la que el Consejo de Administración de la Sociedad ha formulado los estados financieros correspondientes al ejercicio 2020, y la entrega se encuentra sujeta a las retenciones fiscales aplicables, a la cláusula de "clawback" y a la aplicación del resto de condiciones (seguir siendo empleado del grupo en la fecha de entrega, salvo en determinados casos de terminación de la relación (*good leaver*)).

En ausencia del precio de la acción en la fecha de entrega, dado que las acciones del Ciclo FY2018 aún no han sido entregadas, para calcular su valor en efectivo, se ha tomado como referencia el precio promedio de cierre diario de las 20 sesiones de negociación anteriores a la fecha de finalización del Ciclo FY2018 (30 de septiembre de 2020) y las 20 sesiones de negociación posteriores a esa fecha. Este precio fue de 23,61 euros por acción. De acuerdo con el Reglamento del Plan, este es el criterio utilizado para medir el cumplimiento del objetivo de Ratio de Rentabilidad Total Relativa para el Accionista ("RTA") para el Ciclo FY2018.

La información incluida en este apartado C.1.a ii) relativa a las acciones del Ciclo FY2018 a adjudicar al Sr. Nauen y al Sr. Tacke difiere de la Nota 19 del Informe Individual y de la Nota 31 del Informe Consolidado, que forman parte de las Cuentas Anuales del ejercicio 2020, ya que estas acciones aún no han sido entregadas a sus beneficiarios y, por lo tanto, no pueden considerarse como Remuneración recibida.

El número de Stock Awards concedidos para los Ciclos FY2019 y FY2020 indica el número potencial máximo de acciones a percibir por el Consejero Delegado actual, D. Andreas Nauen, y por el Consejero Delegado anterior, D. Markus Tacke, en caso de cumplimiento máximo de todos los objetivos preestablecidos para dichos Ciclos (200%). El número de acciones a entregar finalmente por los Ciclos FY2019 y FY2020 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
Andreas Nauen	0	0	48	0	0	48	0	0
Markus Tacke	0	0	167	167	0	500	0	333

Observaciones

El importe de la aportación a los sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados por la Compañía para el actual Consejero Delegado (D. Andreas Nauen) se ha calculado a prorrata para el período desde su nombramiento como Consejero Delegado con fecha 17 de junio de 2020.

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

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo (en miles de €)
Miguel Ángel López Borrego	Primas de seguros de vida	2
	Primas de seguros de vida	1
Andreas Nauen	Seguro de salud y accidentes	7
	Alquiler de vivienda	5
	Gastos de mudanza	20
Tim Dawidowsky	Primas de seguros de vida	0
Maria Ferraro	Primas de seguros de vida	0
Gloria Hernández García	Primas de seguros de vida	3
Harald von Heynitz	Primas de seguros de vida	2
Tim Oliver Holt	Primas de seguros de vida	0
Rudolf Krämmer	Primas de seguros de vida	3
Klaus Rosenfeld	Primas de seguros de vida	2
Mariel von Schumann	Primas de seguros de vida	1
Ralf Thomas	Primas de seguros de vida	0
Pedro Azagra Blázquez*	Primas de seguros de vida	0
Lisa Davis	Primas de seguros de vida	0
Andoni Cendoya Aranzamendi	Primas de seguros de vida	2
Alberto Alonso Ureba	Primas de seguros de vida	2
Carlos Rodríguez-Quiroga Menéndez	Primas de seguros de vida	2
Michael Sen	Primas de seguros de vida	0
	Primas de seguros de vida	1
Markus Tacke	Seguro de salud y accidentes	7
	Vehículo	6
Andreas C. Hoffmann	Primas de seguros de vida	2

Observaciones

D. Pedro Azagra Blázquez recibió aportaciones a primas de seguros de vida por importe de 625,35 euros.

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							
	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								



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

iv) Detalle de otros conceptos

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.

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
Miguel Ángel López Borrego	295	0	0	0	295	0	0	0	0	0
Andreas Nauen	360	375	48	0	783	0	0	0	0	0
Tim Dawidowsky	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maria Ferraro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gloria Hernández García	218	0	0	0	218	0	0	0	0	0
Harald von Heynitz	195	0	0	0	195	0	0	0	0	0
Tim Oliver Holt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rudolf Krämmer	315	0	0	0	315	0	0	0	0	0
Klaus Rosenfeld	156	0	0	0	156	0	0	0	0	0
Mariel von Schumann	170	0	0	0	170	0	0	0	0	0
Ralf Thomas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pedro Azagra Blázquez	61	0	0	0	61	0	0	0	0	0
Lisa Davis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Andoni Cendoya Aranzamendi	91	0	0	0	91	0	0	0	0	0
Alberto Alonso Ureba	89	0	0	0	89	0	0	0	0	0
Carlos Rodríguez- Quiroga Menéndez	201	0	0	0	201	0	0	0	0	0
Michael Sen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Markus Tacke	2.429	609	167	0	3.205	0	0	0	0	0
Andreas C. Hoffmann	90	0	0	0	90	0	0	0	0	0
Total:	4.670	984	215	0	5.869	0	0	0	0	0

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 2020.

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: [30/09/2020]

CIF: [A-01011253]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

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	594.719.688	87,31

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	10.626.917	1,79
Votos a favor	583.070.957	98,04
Abstenciones	1.021.814	0,17

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don MIGUEL ÁNGEL LÓPEZ BORREGO	Presidente dominical	Desde 01/10/2019 hasta 30/09/2020
Don ANDREAS NAUEN	Consejero Delegado	Desde 17/06/2020 hasta 30/09/2020
Don TIM DAWIDOWSKY	Consejero Dominical	Desde 28/09/2020 hasta 30/09/2020
Doña MARIA FERRARO	Consejero Dominical	Desde 05/05/2020 hasta 30/09/2020
Doña GLORIA HERNÁNDEZ GARCÍA	Consejero Independiente	Desde 01/10/2019 hasta 30/09/2020
Don HARALD VON HEYNITZ	Consejero Independiente	Desde 10/02/2020 hasta 30/09/2020
Don TIM OLIVER HOLT	Consejero Dominical	Desde 10/02/2020 hasta 30/09/2020
Don RUDOLF KRÄMMER	Consejero Independiente	Desde 01/10/2019 hasta 30/09/2020
Don KLAUS ROSENFELD	Consejero Independiente	Desde 01/10/2019 hasta 30/09/2020
Doña MARIEL VON SCHUMANN	Consejero Dominical	Desde 01/10/2019 hasta 30/09/2020
Don RALF THOMAS	Consejero Dominical	Desde 01/10/2019 hasta 27/11/2019
Don PEDRO AZAGRA BLÁZQUEZ	Consejero Dominical	Desde 01/10/2019 hasta 05/02/2020
Doña LISA DAVIS	Consejero Dominical	Desde 01/10/2019 hasta 10/02/2020
Don ANDONI CENDOYA ARANZAMENDI	Consejero Independiente	Desde 01/10/2019 hasta 23/02/2020
Don ALBERTO ALONSO UREBA	Consejero Independiente	Desde 01/10/2019 hasta 23/02/2020
Don CARLOS RODRÍGUEZ-QUIROGA MENÉNDEZ	Consejero Ejecutivo	Desde 01/10/2019 hasta 23/02/2020
Don MICHAEL SEN	Consejero Dominical	Desde 01/10/2019 hasta 31/03/2020
Don MARKUS TACKE	Consejero Delegado	Desde 01/10/2019 hasta 17/06/2020

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2020
Don ANDREAS C. HOFFMANN	Consejero Dominical	Desde 27/11/2019 hasta 28/09/2020

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 2020	Total ejercicio 2019
Don MIGUEL ÁNGEL LÓPEZ BORREGO	250	43						2	295	241
Don ANDREAS NAUEN				211	116			33	360	
Don TIM DAWIDOWSKY										
Doña MARIA FERRARO										
Doña GLORIA HERNÁNDEZ GARCÍA	80	75	60					3	218	255
Don HARALD VON HEYNITZ	51	65	77					2	195	
Don TIM OLIVER HOLT										
Don RUDOLF KRÄMMER	80	110	122					3	315	177
Don KLAUS ROSENFELD	80	34	40					2	156	151
Doña MARIEL VON SCHUMANN	80	49	40					1	170	162
Don RALF THOMAS										
Don PEDRO AZAGRA BLÁZQUEZ	28	19	14						61	130
Doña LISA DAVIS										
Don ANDONI CENDOYA ARANZAMENDI	32	33	24					2	91	219
Don ALBERTO ALONSO UREBA	32	31	24					2	89	215
Don CARLOS RODRÍGUEZ-QUIROGA MENÉNDEZ	32	21		146				2	201	422
Don MICHAEL SEN										

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2020	Total ejercicio 2019
Don MARKUS TACKE				506	286		1.623	14	2.429	1.162
Don ANDREAS C. HOFFMANN	67	21						2	90	

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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 ANDREAS NAUEN	Plan de Incentivos a Largo Plazo 2018-2020 Ciclo FY2018	28.856	28.856			15.871	15.871	23,61	375	12.985		
Don ANDREAS NAUEN	Plan de Incentivos a Largo Plazo 2018-2020 Ciclo FY2019	67.380	67.380					0,00			67.380	67.380
Don ANDREAS NAUEN	Plan de Incentivos a Largo Plazo 2018-2020 Ciclo FY2020			79.164	79.164			0,00			79.164	79.164
Don MARKUS TACKE	Plan de Incentivos a Largo Plazo 2018-2020 Ciclo FY2018	56.180	56.180			25.814	25.814	23,61	609	30.366		

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 2018-2020 Ciclo FY2019	124.777	124.777					0,00		58.966	65.811	65.811
Don MARKUS TACKE	Plan de Incentivos a Largo Plazo 2018-2020 Ciclo FY2020							0,00				

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don ANDREAS NAUEN	48
Don MARKUS TACKE	167

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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don ANDREAS NAUEN			48				48	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
Don MARKUS TACKE			167	167			500	333

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don MIGUEL ÁNGEL LÓPEZ BORREGO	Primas de seguros de vida	2
Don ANDREAS NAUEN	Primas de seguros de vida	1
Don ANDREAS NAUEN	Seguro de salud y accidentes	7
Don ANDREAS NAUEN	Alquiler de vivienda	5
Don ANDREAS NAUEN	Gastos de mudanza	20
Don TIM DAWIDOWSKY	Primas de seguros de vida	
Doña MARIA FERRARO	Primas de seguros de vida	
Doña GLORIA HERNÁNDEZ GARCÍA	Primas de seguros de vida	3
Don HARALD VON HEYNITZ	Primas de seguros de vida	2
Don TIM OLIVER HOLT	Primas de seguros de vida	
Don RUDOLF KRÄMMER	Primas de seguros de vida	3
Don KLAUS ROSENFELD	Primas de seguros de vida	2
Doña MARIEL VON SCHUMANN	Primas de seguros de vida	1
Don RALF THOMAS	Primas de seguros de vida	

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don PEDRO AZAGRA BLÁZQUEZ	Primas de seguros de vida	
Doña LISA DAVIS	Primas de seguros de vida	
Don ANDONI CENDOYA ARANZAMENDI	Primas de seguros de vida	2
Don ALBERTO ALONSO UREBA	Primas de seguros de vida	2
Don CARLOS RODRÍGUEZ-QUIROGA MENÉNDEZ	Primas de seguros de vida	2
Don MICHAEL SEN	Primas de seguros de vida	
Don MARKUS TACKE	Primas de seguros de vida	1
Don MARKUS TACKE	Seguro de salud y accidentes	7
Don MARKUS TACKE	Vehículo	6
Don ANDREAS C. HOFFMANN	Primas de seguros de vida	2

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 2020	Total ejercicio 2019
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 2020		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2020		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2020	
		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 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019	Ejercicio 2020	Ejercicio 2019
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 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo
Don MIGUEL ÁNGEL LÓPEZ BORREGO	295				295					
Don ANDREAS NAUEN	360	375	48		783					
Don TIM DAWIDOWSKY										
Doña MARIA FERRARO										
Doña GLORIA HERNÁNDEZ GARCÍA	218				218					
Don HARALD VON HEYNITZ	195				195					
Don TIM OLIVER HOLT										
Don RUDOLF KRÄMMER	315				315					
Don KLAUS ROSENFELD	156				156					
Doña MARIEL VON SCHUMANN	170				170					

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 2020 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2020 grupo
Don RALF THOMAS										
Don PEDRO AZAGRA BLÁZQUEZ	61				61					
Doña LISA DAVIS										
Don ANDONI CENDOYA ARANZAMENDI	91				91					
Don ALBERTO ALONSO UREBA	89				89					
Don CARLOS RODRÍGUEZ-QUIROGA MENÉNDEZ	201				201					
Don MICHAEL SEN										
Don MARKUS TACKE	2.429	609	167		3.205					
Don ANDREAS C. HOFFMANN	90				90					
TOTAL	4.670	984	215		5.869					

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:

[27/11/2020]

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

- [] Si
[✓] No