

Informe sobre la Política de Remuneraciones de los consejeros para el trienio 2018-2020 que propone la comisión de nombramientos y retribuciones al Consejo de Administración y a la Junta General de Accionistas

1. Introducción

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración de Abengoa, S.A. ("**Abengoa**" o la "**Sociedad**") emite el presente informe (el "**Informe**") al Consejo de Administración y a la Junta General de Accionistas de Abengoa en relación con la propuesta de política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad durante el período trienal 2018-2020 (la "**Política de Remuneraciones**").

La emisión del Informe da cumplimiento a lo exigido por el apartado 2 del artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la "**Ley de Sociedades de Capital**"). El Consejo de Administración de la Sociedad debe someter a la Junta General dentro del corriente ejercicio 2017 su propuesta de Política de Remuneraciones para el período trienal 2018-2020, el cual es objeto de este Informe.

La Política de Remuneraciones sustituirá a la hasta ahora vigente, descrita en el último Informe Anual de Remuneraciones de Consejeros aprobado por la Junta General ordinaria de Accionistas de 2015, esto es, el informe correspondiente al ejercicio 2014.

2. Objetivo y Principios

La Política de Remuneraciones debe ser acorde con la nueva realidad de Abengoa y debe tener como objetivo principal atraer al Consejo de Administración y retener en él a los profesionales más capaces y apropiados para contribuir a alcanzar los nuevos objetivos estratégicos de la Sociedad, en plena observancia y cumplimiento de las exigencias de la situación del grupo tras su reestructuración financiera.

El nuevo marco que se propone en la Política de Remuneraciones para la retribución de los consejeros debe tener en cuenta, y lo hace, el equilibrio entre la grave situación de crisis que ha atravesado la Sociedad, en el plano financiero y de negocio, y, por otro lado, la necesidad de retener y comprometer a aquellos profesionales que puedan contribuir a que la Sociedad y su grupo se sobrepongan a las exigentes circunstancias del momento y devuelvan a Abengoa a una situación de rentabilidad sostenible a largo plazo y de liderazgo en el mercado.

Por ello, su retribución debe ser moderada, dadas las limitaciones financieras que se prevén durante el trienio de vigencia de la Política de Remuneraciones, e incorporar un potencial complemento, igualmente moderado, si se consiguen los objetivos del Plan estratégico definido. De conseguirse los objetivos, el grupo tendría una situación financiera y habría creado valor más que suficientes para atender ese pago contingente. Al mismo tiempo, la retribución de los consejeros debe ser suficiente para incentivar el compromiso de dedicación, la cualificación y la responsabilidad exigidos a los consejeros en el ejercicio de sus funciones en el contexto descrito en que se encuentra Abengoa. Por último, la retribución no debe superar ningún umbral que pudiera comprometer la más plena independencia de criterio de los consejeros no ejecutivos.

La estructuración de la retribución de los consejeros en esta Política de Remuneraciones pretende servir a la consecución por Abengoa de sus objetivos empresariales durante el trienio en que estará vigente, en interés de sus accionistas y de los demás grupos de interés relacionados con la Sociedad, incluyendo su personal, sus clientes, sus acreedores y, en general, las economías y las sociedades en que se proyectan los efectos de la actividad empresarial de Abengoa.

La Política de Remuneraciones ha sido elaborada en el marco de las mejores prácticas de buen gobierno corporativo. Sigue, en concreto, las recomendaciones del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas de febrero de 2015 y da cumplimiento a la normativa aplicable.

3. Remuneraciones de los consejeros por el desempeño de su función como miembros del órgano colegiado

En contraposición con la anterior política retributiva de Abengoa, que venía aplicando un sistema de dietas como remuneración por el desempeño de la función de miembro del Consejo de Administración como órgano colegiado de deliberación y de decisión, la nueva Política de Remuneraciones contempla el pago de una cantidad fija anual a los consejeros por el desempeño del cargo, con unos complementos también fijos por la asunción de responsabilidades adicionales como Presidente, Consejero Coordinador o Presidente de alguna de las Comisiones del Consejo de Administración. De esos complementos estarán excluidos los consejeros que ejerzan funciones ejecutivas. Se excluye la posibilidad de que un mismo consejero perciba más de uno de estos complementos.

Los importes concretos importes de remuneración individual son los siguientes:

- a) Por pertenencia al Consejo: € 80.000.
- b) Por pertenencia a cualquier Comisión del Consejo de Administración: € 10.000 por cada Comisión.

- c) Por la presidencia del Consejo de Administración, salvo que la ejerza un consejero ejecutivo: € 40.000.
- d) Por el desempeño como Consejero Coordinador, cuando se desempeñe por un Consejero que no presida ninguna de las comisiones del Consejo de Administración: € 10.000.
- e) Por la presidencia de cualquier Comisión del Consejo de Administración: € 10.000 por cada comisión.

Los importes se establecen para el ejercicio del cargo durante un año completo. En caso de que se ejerza el cargo durante una parte del ejercicio anual, el devengo será proporcional al tiempo.

Como importe agregado total máximo se fija la cantidad de € 1.160.000 para el conjunto de los consejeros en su condición de tales, en previsión de un eventual incremento, dentro del trienio de vigencia, de (a) el número de miembros del Consejo de Administración hasta diez, (ii) el número de miembros de cada una de las comisiones hasta cinco consejeros y (c) el número de comisiones que pueda establecer el Consejo de Administración con funciones consultivas para el mejor desarrollo de sus funciones. La previsión de aumento del número de miembros del Consejo de Administración o de miembros de sus Comisiones o del número de Comisiones es acorde con la práctica de mercado en empresas comparables.

El importe que resulte devengado anualmente será sometido a la votación consultiva anual de la Junta General de Accionistas sobre el Informe Anual de Remuneraciones.

Teniendo en cuenta que estas cantidades son comparativamente inferiores a las satisfechas por otras compañías comparables, que la situación de Abengoa requiere una especial dedicación y la consideración de decisiones complejas, como ha demostrado el tiempo transcurrido desde la renovación del Consejo de Administración en el marco de la reestructuración de la deuda, y, por último, el reducido número de miembros del Consejo de Administración, se considera conveniente reconocer a los consejeros una retribución adicional contingente si Abengoa supera su situación actual y restablece su equilibrio de negocio y financiero en el horizonte de finales de 2020. Como test objetivo de ese logro se ha optado por utilizar los mismos medidores que determinan el devengo del incentivo a largo plazo para el período 2017-2020 aprobado por el Consejo de Administración el 24 de mayo de 2017 por sus beneficiarios, que son un grupo amplio de directivos, aproximadamente 125 personas, de distintos niveles y funciones. Los objetivos cuyo cumplimiento determina el devengo están alineados con los objetivos del plan de negocio que ha elaborado Abengoa con asesoramiento externo. La retribución contingente adicional de los consejeros sería el 50% de las cantidades devengadas por los consejeros hasta el 31 de diciembre de 2020, incluyendo la correspondiente a este último ejercicio y excluyendo la

correspondiente al ejercicio de funciones ejecutivas, y el importe agregado sería una suma, € 2.320.000, ampliamente cubierto por la generación de valor asociada a la consecución de los objetivos. La retribución contingente adicional supone, en otros términos, revisar al alza en un 50% la remuneración inicialmente establecida para los consejeros en atención a la actual situación de la entidad, con carácter retroactivo y a condición de que el cumplimiento de los objetivos haya incrementado el valor y la solidez económico-financiera de Abengoa, justificando entonces el reconocimiento del complemento por la contribución de sus consejeros a ese logro.

Adicionalmente, en línea con la cobertura ofrecida a sus consejeros por compañías comparables, la Política de Remuneraciones prevé que la Sociedad contrate un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros en condiciones de mercado, cuya cobertura se extenderá después del cese como consejero respecto de los riesgos derivados de ese desempeño.

Tal y como se venía haciendo en ejercicios anteriores, la Política de Remuneraciones explicita que la Sociedad se hará cargo también de los gastos de desplazamiento, alojamiento y otros necesarios en que incurran los consejeros como consecuencia del ejercicio de sus funciones en su condición de tales, dejando constancia de que la asunción de esos gastos por la Sociedad no tenga la consideración de remuneración del consejero.

4. Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

La nueva Política de Remuneraciones mantiene el reconocimiento de un paquete retributivo adicional para aquellos consejeros que desempeñen funciones ejecutivas, distintas de las de supervisión, decisión y asesoramiento que ejercen colegiadamente en el Consejo de Administración o en sus Comisiones. Esa retribución será adicional y compatible con la que perciban en su condición de miembros del Consejo de Administración.

Al tiempo de la formulación de la Política de Remuneraciones el Consejo de Administración cuenta con un único Consejero Ejecutivo (el Presidente Ejecutivo, D. Gonzalo Urquijo Fernández de Araoz). La Política de Remuneraciones contempla la posibilidad de que, durante el periodo trianual de su vigencia, se nombren más consejeros ejecutivos, a los que sería de aplicación el mismo sistema retributivo que al actual Presidente Ejecutivo, con diferencias en cuanto al montante de la retribución.

La Comisión de Retribuciones y Nombramientos de Abengoa considera adecuado que se la retribución de los consejeros ejecutivos se mantenga en lo esencial en la misma línea ya reconocida en la política remunerativa anterior, con las diferencias que, en su caso, se recogen a continuación.

La retribución individual de los consejeros con funciones ejecutivas estará compuesta por los siguientes conceptos y cuantías:

4.1 Retribución fija

La Política de Remuneraciones establece un importe fijo bruto anual para el Presidente Ejecutivo de € 1.000.000, importe que la Comisión de Retribuciones y Nombramientos considera ajustado a las circunstancias concretas de la Sociedad, en línea con la retribución de consejeros de empresas comparables, y necesario para atraer, retener y motivar a un profesional con las cualidades y el compromiso que exige la situación y los objetivos de Abengoa.

La Política de Remuneraciones propone fijar un límite máximo a la retribución fija bruta anual de cualquier otro consejero ejecutivo que, en su caso, nombre el Consejo de Administración de la Sociedad. Concretamente establece que su retribución fija no excederá del 70% de la fijada para el Presidente Ejecutivo.

4.2 Retribución variable

La Política de Remuneraciones propone mantener, para su periodo de vigencia trianual, el mismo sistema de retribución variable para el ejercicio 2017 aprobado para el Presidente Ejecutivo por el Consejo de Administración en su sesión celebrada el 27 de febrero de 2017, combinando una retribución variable anual y otra de carácter plurianual.

En ambos casos su devengo estará condicionado a la consecución de objetivos concretos, previamente definidos, vinculados a variables que guarden relación con el rendimiento del consejero ejecutivo, con la generación de valor de la empresa (incluyendo magnitudes como la generación de caja libre o la reducción de deuda senior, entre otras), con la rentabilidad de las operaciones y con la viabilidad de la empresa a largo plazo, además de otros posibles factores no financieros. La Política de Remuneraciones establece los requisitos que deben cumplir esas magnitudes y las métricas de su realización. Prevé también la posibilidad de que se definan objetivos y logros al respecto como requisito necesario ("*triggers*") para el devengo de la retribución variable.

La retribución variable seguirá estando sujeta a un régimen de reembolso (*claw back*). Es esta una de las modificaciones que incorpora la nueva Política de Remuneraciones respecto de la actual que sustituirá.

4.2.1 Anual

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera adecuado que la retribución variable anual mantenga como cifra de referencia el 100% de la retribución fija anual del consejero

ejecutivo para un grado de cumplimiento del 100% de los objetivos fijados para su devengo en el año en cuestión, pudiendo llegar a un máximo del 140% de la cifra de referencia para el caso de cumplirse en exceso los objetivos establecidos, y a un 80% como mínimo para el cumplimiento de los objetivos en el grado mínimo de consecución que se defina.

4.2.2 Plurianual

Adicionalmente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considera adecuado que los consejeros ejecutivos también sean beneficiarios de una retribución variable plurianual que incentive los objetivos a más largo plazo de consolidación, rentabilidad y creación de valor de Abengoa y su grupo, dando así cumplimiento, además, a los compromisos contraídos en su acuerdo de reestructuración de la deuda financiera homologado judicialmente el día 8 de noviembre de 2016.

Entre los objetivos podrán incluirse aquellos que cabe asociar a un plazo superior al anual, como, a título de ejemplo, la evolución del valor del grupo, la evolución de su deuda, el beneficio bruto antes de amortizaciones, intereses e impuestos (EBITDA) acumulado en el período o en el ejercicio final, la caja libre generada, o la consecución de otros objetivos relativos a reducción de costes fijos, adecuación de las operaciones contratadas a las directrices del Plan en cuestión, precisión de los presupuestos contratados, etc.

Se contempla que esta retribución variable plurianual pueda articularse mediante entrega de acciones o de opciones a adquirir acciones en el caso de que se establezca un sistema de esa naturaleza para otros altos directivos y que sea aprobado respecto de los consejeros ejecutivos por la Junta General de accionistas.

Dentro de ese marco de referencia general, se prevé la participación del Presidente Ejecutivo, como único consejero ejecutivo al tiempo de formulación de la Política de Remuneraciones, en el plan de incentivo a largo plazo para el período 2017-2020 aprobado para un colectivo amplio de unos 125 directivos por el Consejo de Administración el día 24 de mayo de 2017 para dar cumplimiento a los compromisos de la compañía con sus acreedores en los acuerdos de reestructuración de su deuda financiera y para reforzar la continuidad y la motivación de ese colectivo de profesionales.

El devengo de las percepciones previstas en el plan se condiciona para todos sus beneficiarios al cumplimiento de un concreto requisito necesario ("*trigger*") – un ratio de deuda bancaria asociada al nuevo negocio de Abengoa respecto del EBITDA de 2020 igual o inferior a 3 - y a la consecución de dos objetivos con igual ponderación, 50% cada uno, en grado no inferior al 90% cada uno de ellos - ratio entre flujo de caja libre y EBITDA en 2020, con un EBITDA mínimo

de € 100 millones, y valor de mercado de la deuda "Senior Old Money" heredada de la reestructuración financiera.

La consecución, en uno y en otro, de un porcentaje de cumplimiento del 90% o superior constituye el umbral mínimo que da derecho a la percepción del incentivo. A ese mínimo de un 90% en ambos correspondería, como retribución devengada por el beneficiario, un 50% de la cifra de referencia del incentivo que tenga el beneficiario en cuestión tenga atribuida. En el caso del Presidente Ejecutivo la cifra de referencia es 175% de su retribución fija anual de € 1.000.000. A un 100% de cumplimiento de los objetivos el importe del incentivo será el 100% de la cifra de referencia. A un cumplimiento del 120% correspondería un incentivo del 150% de la cifra de referencia. Grados intermedios darían derecho al porcentaje de la cifra de referencia que resulte por interpolación línea. El porcentaje del 150% de la cifra de referencia será el máximo posible que pueda devengarse en aplicación del plan. La percepción variable plurianual del Presidente Ejecutivo sería, en consecuencia, siempre que se hubieran cumplido el requisito necesario y al menos en un 90% los objetivos, entre € 875.000 y € 2.625.000.

4.3 Seguros: de vida e incapacidad y seguro médico

Tal y como es práctica habitual de mercado, de acuerdo con la Política de Remuneraciones los consejeros ejecutivos contarán con un seguro de vida, a cargo de la Sociedad, que cubra el riesgo de fallecimiento e incapacidad y del que serán beneficiarios los propios consejeros ejecutivos y sus causahabientes, por un importe igual a la suma de su retribución fija anual y su retribución variable anual de referencia. Si el siniestro se debiese a un accidente, la suma asegurada será el doble de esa cuantía. La anterior política de remuneraciones de la Sociedad ya preveía un seguro de vida para determinados consejeros ejecutivos.

La Política de Remuneraciones incorpora respecto de la anterior el reconocimiento de un seguro de asistencia médica de reembolso, también a cargo de la Sociedad, en beneficio del consejero ejecutivo, sus familiares y las personas a su cargo que convivan con él.

4.4 Seguridad, desplazamientos, medios de comunicación y otros gastos relacionados con el desempeño de su función

La Política de Remuneraciones incorpora expresamente la asunción por Abengoa de los gastos relacionados con la seguridad, los desplazamientos (incluido el transporte en automóvil acompañado por personal de seguridad o apoyo), los medios de comunicación y otros medios que estén relacionados con el desempeño de la función del consejero ejecutivo, precisando que no tendrán carácter retributivo sino que se facilitarán para el mejor desempeño de sus funciones en interés de Abengoa.

4.5 Indemnizaciones

La Política de Remuneraciones mantiene un esquema de compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual con Abengoa siempre que no se produjera por (a) libre voluntad del consejero ejecutivo, o (b) fallecimiento o invalidez del consejero ejecutivo (supuesto cubierto por seguro) o (c) incumplimiento de sus obligaciones. La indemnización se fija en dos (2) anualidades de la retribución total fija y variable anual que venía percibiendo el consejero ejecutivo en el momento de la extinción del contrato con la Sociedad.

4.6 Otros términos y condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos

La Política de Remuneraciones propuesta tiene en cuenta el contenido del contrato en vigor entre Abengoa y el Presidente Ejecutivo, cuyos principales elementos se reseñan y serían de aplicación a otros consejeros ejecutivos. Se destacan entre los elementos puestos de manifiesto el carácter indefinido de los contratos; un pacto de no competencia post-contractual durante 12 meses, que será remunerado con el importe una anualidad de la retribución total fija y variable anual que venía percibiendo el consejero ejecutivo en el momento de la extinción del contrato con la Sociedad (pacto al que Abengoa podrá renunciar si la extinción del contrato se debe a la iniciativa unilateral del consejero ejecutivo), entendiéndose en los casos en que proceda su pago que una de las dos a pagar como indemnización se entenderá percibida como compensación por el pacto de no competencia; la dedicación en exclusiva a Abengoa (con la única excepción de aquellos cargos o tareas que no requieran su atención como directivo con funciones ejecutivas, o que sean aprobadas por el Consejo de Administración); un plazo de 90 días de preaviso para comunicar la decisión del consejero ejecutivo de dar por extinguido su contrato con Abengoa (debiendo indemnizar a la compañía en caso de incumplirlo con un importe equivalente a la retribución conjunta, fija y variable anual, que le habría correspondido durante el periodo de preaviso incumplido); y, por último, la reiteración de la inclusión en el contrato de una cláusula de "*claw back*" que permita a Abengoa reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración, tanto anual como plurianual, que se hubieran satisfecho al consejero ejecutivo cuando alguno de los parámetros económicos que hayan sustentado ese pago haya sido objeto de reformulación por el servicio de Auditoría de Abengoa, quedando el Consejero Ejecutivo obligado a devolver la diferencia.

* * *