

## **Informe sobre la Política de Remuneraciones de los consejeros para el trienio 2021-2023 que propone la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Abengoa S.A al Consejo de Administración y a la Junta General de Accionistas en relación con el punto segundo del orden del día de la sesión celebrada el 21 de septiembre de 2020.**

### **1. Introducción**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones ("CNR") 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 2021-2023 (la "**Política de Remuneraciones**").

La emisión del Informe da cumplimiento a lo exigido por el apartado 2 del artículo 529 novodécimos 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 2020 su propuesta de Política de Remuneraciones para el período trienal 2021-2023, 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 2019, esto es, el informe correspondiente al ejercicio 2018.

### **2. Objetivo y Principios**

La Política de Remuneraciones de los consejeros de Abengoa debe adaptarse a la nueva situación de la compañía que perderá, en los próximos meses, la consolidación del grupo económico que hoy forma con Abenewco1, convirtiéndose en una sociedad holding sin actividad empresarial, más allá de la que surge de poseer acciones de aquella y tener algunos activos mobiliarios e inmobiliarios.

Así, esta Política debe redefinirse al servicio de la nueva proyección de Abengoa, S.A. para contar con los consejeros apropiados que gestionen las necesidades de la misma.

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 liderar la nueva etapa de la Sociedad.

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 nueva situación de la Sociedad, que dejará de ser la cabecera del grupo consolidado pasando a tener una participación minoritaria y, por otro lado, la necesidad de retener y comprometer a aquellos profesionales que puedan contribuir a que la Sociedad se sobreponga a las exigentes circunstancias del momento y devuelvan a Abengoa a una situación de rentabilidad sostenible a largo plazo.

Por ello, su retribución debe ser moderada, dadas las nuevas circunstancias de la Sociedad, e incorporar un potencial complemento, igualmente moderado, si se consiguen los objetivos que se planteen. 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.

La Política de Remuneraciones ha sido elaborada en el marco de las mejores prácticas de buen gobierno corporativo. Sigue, en concreto y en la medida en que resulten de aplicación, las recomendaciones del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas de junio de 2020 y da cumplimiento a la normativa aplicable.

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

La nueva Política de Remuneraciones contempla el pago de una cantidad fija anual a los consejeros por el desempeño del cargo, con unos posibles complementos por la asunción de responsabilidades adicionales como Presidente, o Presidente de alguna de las Comisiones que se pudieran formar en el seno 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 máximos de remuneración individual por cada uno de los conceptos serían 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 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 € 350.000 para el conjunto de los consejeros en su condición de tales en previsión de que pudiera ampliarse en el futuro el número de consejeros hasta cinco.

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.

Adicionalmente, 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**

Toda vez que en principio no está previsto el nombramiento de consejeros con funciones ejecutivas se ha acordado no proponer el establecimiento de retribución alguna por este

concepto. De nombrarse en un futuro consejeros ejecutivos deberá someterse a la aprobación de la Junta General de Accionistas una modificación de la presente política en la que se regule la retribución de los consejeros ejecutivos que se considere adecuada.

El texto íntegro de la Política de remuneraciones de los consejeros durante el período 2021-2023 que se eleva al Consejo de Administración es el que consta en el Anexo a este informe.

\* \* \*

El presente informe ha sido formulado y aprobado por la CNR en su sesión de fecha 28 de septiembre de 2020 para su remisión al Consejo de Administración de Abengoa, S.A.