

## **Informe sobre la Política de Remuneraciones de los consejeros para el trienio 2021-2023 que propone la comisión de nombramientos y retribuciones al Consejo de Administración y a la Junta General de Accionistas**

### **1. Introducción**

El Consejo de Administración de Abengoa, S.A. ("**Abengoa**" o la "**Sociedad**") emite el presente informe (el "**Informe**") 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**") en atención a la propuesta formulada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al respecto.

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 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 diciembre de 2020, el control del grupo económico que hoy forma con Abenewco1, convirtiéndose en una sociedad holding sin otra actividad más allá de la que surge de gestionar 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 con la necesaria contención de gastos.

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. 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**

Al igual que la Política de Remuneraciones vigente para el ejercicio en curso, 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.
- 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.

La cantidad global máxima que Abengoa destinará a la remuneración fija de los consejeros por el desempeño de su función como miembros del órgano colegiado, por todos los conceptos, será de 350.000 euros brutos anuales, lo cual da un margen en previsión de incorporación de hasta dos consejeros más.

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, 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**

El consejero o los consejeros que, en su caso, desempeñen funciones ejecutivas distintas de las de supervisión, decisión y asesoramiento desarrolladas colegiadamente en el Consejo de Administración con el auxilio de sus Comisiones, percibirá una remuneración por su dedicación a Abengoa y por sus responsabilidades que será compatible con la retribución que le corresponda como miembro del Consejo de Administración.

Los distintos componentes y cuantías que compongan dicha remuneración deberán ser aprobados por Junta General de Accionistas, a los efectos de su inclusión en la política de remuneraciones de la Compañía.

El texto íntegro de la propuesta de acuerdo que se somete a la Junta General Extraordinaria de accionistas es el que consta en el Anexo a este Informe.

\* \* \*

El presente informe ha sido formulado y aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 15 de noviembre de 2020.

**Anexo 1**

**Propuesta de acuerdo**

**Cuarto.- Aprobación de la política de remuneraciones aplicable a los ejercicios 2021-2023, ambos incluidos.**

Aprobar, de conformidad con lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la política de remuneraciones de los consejeros para los ejercicios 2021, 2022 y 2023, una copia de la cual ha estado a disposición de los accionistas desde la convocatoria de la Junta General.