

G - Otras informaciones de interés

Si considera que existe algún principio o aspecto relevante relativo a las prácticas de gobierno corporativo aplicado por su sociedad, que no ha sido abordado por el presente Informe, a continuación, mencione y explique su contenido.

Primero Adicional:

Se adjunta como información complementaria al apartado B.1.11 y siguientes, el cuadro de retribución individualizada de consejeros.

Retribución Consejeros - año 2009
Importes en miles de euros

Nombre	Dietas por asistencia y otras retribuciones como Consejero
Felipe Benjumea Llorente:	102
Javier Benjumea Llorente:	78
Miguel A. Jiménez-Velasco Mazarlo:	0
José Luis Aya Abaurre:	121
José Joaquín Abaurre Llórente:	121
Aplidig, S.L. (1):	180
José Borrell Fontelles (3)	150
Carlos Sebastián Gascón:	183
Daniel Villalba Vila:	183
Mercedes Gracia Díez:	121
Miguel Martín Fernández:	110
Alicia Valiente Velarde:	121
Maria Teresa Benjumea Llorente:	78
Ignacio Solís Guardiola:	86
Fernando Solís Martínez-Campos:	86
Carlos Sundhein Losada:	86
Total:	1806

Nombre	Retribución como miembro Comisiones del Consejo
José Luis Aya Abaurre:	44
José Joaquín Abaurre Llorente:	55
Carlos Sebastián Gascón:	116
Daniel Villalba Vila:	121
Mercedes Gracia Díez:	55
Miguel Martín Fernández:	55
Alicia Valiente Velarde:	44
Total:	490

Nombre	Retribución como Consejero de otras Empresas del Grupo
José B. Terceiro Lomba (1) :	25
Carlos Sebastián Gascón:	32
Daniel Villalba Vila:	32
María Teresa Benjumea Llorente:	24
Total:	113

Nombre	Retrib. por funciones Alta Direcc. Consejeros Ejecutivos
Felipe Benjumea Llorente:	3390
Miguel A. Jiménez-Velasco Mazarío (2):	113
Aplidig, S.L. (1):	2804
Total:	6307

Nombre	Totales
Felipe Benjumea Llorente:	3492
Javier Benjumea Llorente:	78
Miguel A. Jiménez-Velasco Mazarío:	113
José Luis Aya Abaurre:	165
José Joaquín Abaurre Llorente:	176
José B. Terceiro Lomba (1):	25
Aplidig, S.L. (1):	2984
José Borrell Fontelles (3)	150
Carlos Sebastián Gascón:	331
Daniel Villalba Vila:	336
Mercedes Gracia Díez:	176
Miguel Martín Fernández:	165
Alicia Velarde Valiente:	165
María Teresa Benjumea Llorente:	102
Ignacio Solís Guardiola:	86
Fernando Solís Martínez-Campos:	86
Carlos Sundhein Losada:	86
Total:	8716

(1) Representada por José B. Terceiro/ Aplidig SL

(2) hasta. 26.07.2009

(3) desde 27.07.2009

De la comparativa de la retribución a consejeros 2008 – 2009 (9,1 M€ para 2008 y 8,7 M€ para 2009) se concluye una reducción del 5% en el valor total de la misma.

Segundo Adicional

Como órgano interno integrado por personal de alta dirección existe un comité denominado de Estrategia, integrado por los directores de los grupos de negocio; el director de Organización, Calidad y Presupuestos; el secretario técnico; el secretario general de Sostenibilidad, el director de Relaciones Institucionales, el director de Relaciones con Inversores, el director de Recursos Humanos; el director financiero; el vicesecretario, el secretario general, el vicepresidente y el presidente del Consejo de Administración. No tiene funciones ejecutivas ni decisorias, siendo su finalidad servir de vehículo para el seguimiento periódico de determinadas materias incluidas en el Plan Estratégico de la compañía. Se reúne con una periodicidad mensual.

Tercero Adicional

El Reglamento Interno de Conducta en Materia de Mercado de Valores fue implantado en agosto de 1997, se aplica a todos los administradores, a los miembros del Comité de Estrategia y a algunos empleados en razón de la actividad que desarrollen y la información a la que tengan acceso.

Establece las obligaciones de salvaguarda de información, deber de secreto, hechos relevantes en sus fases previas, de decisión y de publicación, establecido al efecto el procedimiento de mantenimiento de la confidencialidad interna y externa, registro de titularidad de acciones y operación sobre valores y conflictos de interés.

El seguimiento y la supervisión están a cargo del secretario general.

Cuarto Adicional

El Código de Conducta Profesional quedó implantado en 2003, a instancias de la Dirección de Recursos Humanos, el Código de Conducta Profesional, que sería modificado en el ejercicio 2005 a fin de incorporar diversos elementos comunes a las distintas sociedades que integran Abengoa atendiendo a su diversidad geográfica, cultural y legal. Dicho código recoge los valores fundamentales que deben regir las actuaciones de todos los empleados de la Compañía, con independencia de su puesto o responsabilidad. La integridad en su comportamiento, la observancia estricta de la legalidad vigente, el rigor profesional, la confidencialidad y la calidad forman parte de la cultura histórica de Abengoa desde su constitución en el año 1941 e impregnan hoy su identidad corporativa.

Código de Conducta

A. I.- Filosofía general

La honradez, integridad y el buen juicio de los empleados, directivos y consejeros de Abengoa es fundamental para la reputación y el éxito de la compañía.

El presente Código de Conducta rige los actos y relaciones de trabajo de los empleados, directivos y consejeros de Abengoa con los clientes y posibles clientes, con los compañeros, la competencia, los órganos de la Administración, los medios

de comunicación y con todas las demás personas o instituciones con las que la empresa tenga contacto. Estas relaciones resultan fundamentales para conseguir el éxito continuado de Abengoa. Cuando en el presente Código de Conducta se hace referencia a «Abengoa», nos estamos refiriendo a Abengoa S. A. y cada una de sus filiales.

El presente Código de Conducta:

- Exige los más altos estándares de honradez y conducta ética, incluyendo procedimientos adecuados y éticos para tratar los conflictos de intereses reales o posibles entre las relaciones profesionales y personales;
- Exige la comunicación plena, justa, precisa, puntual e inteligible en los informes periódicos que Abengoa presente ante los órganos de la Administración o en otras comunicaciones que se realicen;
- Exige el cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos aplicables;
- Aborda los conflictos de intereses reales o posibles y proporciona orientación para que los empleados, directivos y consejeros comuniquen dichos conflictos a Abengoa;
- Aborda el mal uso o la mala aplicación de los bienes y las oportunidades empresariales de Abengoa;
- Exige el máximo nivel de confidencialidad y trato justo dentro y fuera de Abengoa;
- Exige la comunicación interna inmediata de los incumplimientos del presente Código de Conducta así como la comunicación adecuada de toda conducta ilegal.

A. II.- Cultura corporativa y Sistemas Comunes de Gestión

- Abengoa valora como un activo clave su cultura corporativa y los Sistemas Comunes de Gestión. Estos definen la forma de hacer negocios de Abengoa, mediante el establecimiento de una serie de «normas de obligado cumplimiento» (NOC). Su adecuado seguimiento es una fuente de rentabilidad y seguridad en el desarrollo de las actividades de Abengoa.
- Corresponde al Consejo de Administración, y por delegación a su presidente, a los comités constituidos, a las comisiones delegadas o, en su caso, a la dirección en quien aquel delegue, la calificación de incumplimientos de los Sistemas Comunes de Gestión.
- En todo caso, se considerarán falta muy grave en el desempeño profesional los incumplimientos referidos a aquellas áreas con un impacto directo en el resultado de la actividad o en la asunción de riesgos no controlados.

Rigor profesional

- El concepto de profesionalidad en Abengoa está íntimamente ligado a la vocación de servicio en el desempeño de la actividad y a la implicación con el proyecto empresarial que desarrolla.
- Todas las actuaciones realizadas en el ejercicio de las funciones encomendadas deben estar presididas por la responsabilidad profesional y regidas por los principios que se establecen en el presente Código.

Calidad

- Abengoa tiene un compromiso con la calidad en todas sus actuaciones, tanto internas como externas. El cumplimiento de este compromiso no es tarea de un grupo específico de personas o de la alta dirección, sino que afecta a todos los miembros de la organización en su actividad diaria.
- Abengoa tiene normas concretas de calidad, consecuencia de nuestro proceder con conocimiento, sentido común, rigor, orden y responsabilidad.

B. Conflictos de interés

El «conflicto de interés» surge cuando los intereses privados chocan o pueden llegar a chocar de cualquier manera con los intereses de Abengoa. Se espera de cada persona vinculada por el presente Código que evite todas las situaciones que pudieran desembocar en un conflicto sustancial, real o posible, entre sus propios intereses y sus deberes y responsabilidades como empleado, directivo o consejero de Abengoa. Los empleados, directivos o consejeros que tuvieran una cuestión o duda sobre un potencial conflicto de intereses deberán contactar con el secretario del Consejo de Administración. El Reglamento Interno de Conducta en Materia del Mercado de Valores de Abengoa regula específicamente estas cuestiones.

C. Confidencialidad

La información que no sea pública relativa a Abengoa o a sus negocios, empleados, clientes y proveedores es confidencial y, como tal, es confiada al empleado, directivo o consejero. Este deberá utilizar dicha información confidencial exclusivamente para cumplir con los objetivos del negocio de Abengoa y no deberá compartirla con ninguna persona ajena a la empresa, incluidos familia y amigos, ni con ningún trabajador de la propia empresa que no precise tener dicha información para cumplir sus deberes. La obligación de mantener toda la información en el ámbito estrictamente confidencial se mantiene aunque concluya la relación laboral con Abengoa.

A continuación se incluye una lista no exhaustiva de información confidencial:

- Información financiera sustancial y no pública relativa a Abengoa o a cualquiera de sus subsidiarias o filiales;
- Secretos comerciales, entre ellos toda información comercial o técnica, como programas, métodos, técnicas, compilaciones o información que sean valiosos por no ser del dominio público;
- Todos los derechos sobre cualquier invento o proceso desarrollado por un empleado mediante el uso de las instalaciones o secretos comerciales de Abengoa, resultantes de cualquier trabajo de la empresa o relacionados con sus negocios, que pertenezcan a Abengoa o le sean cedidos por ley;
- Información exclusiva, como por ejemplo las listas de clientes.

Todas las comunicaciones públicas y a los medios de comunicación que afecten a Abengoa deben contar con el visto bueno previo bien del Consejo de Administración o de su Presidente, bien de la Dirección en quien hubiesen delegado previamente.

D. Regalos y ocio

Los regalos y las actividades de ocio son prácticas comunes utilizadas en muchos sectores y países para reforzar las relaciones comerciales. La posición de Abengoa a este respecto está clara en todo el mundo. No deberá aceptarse ni proporcionarse

regalo, favor ni actividad de ocio alguna, si ello obliga o parece obligar a la persona que lo reciba. No está permitido recibir ni entregar jamás regalos en efectivo ni en activos de alta liquidez.

Los empleados de Abengoa pueden aceptar o conceder regalos, favores y actividades de ocio exclusivamente si se ajustan a los siguientes criterios:

- Si no contravienen la ley o la política de la otra parte;
- Si guardan coherencia con las prácticas comerciales habituales del país o sector;
- Si guardan una relación razonable con las relaciones comerciales;
- Si guardan coherencia con las directrices comerciales existentes;
- Si no pueden interpretarse como cohecho, soborno o influencia inadecuada;
- Si no infringen los valores o la ética comercial de Abengoa de alguna otra manera.

E. Información financiera

Se le exige al secretario del Consejo de Administración de Abengoa comunicar puntualmente toda la información que obre en su poder y que pueda ser necesaria para garantizar que los informes y comunicaciones financieros de Abengoa que se presenten ante la Comisión Nacional del Mercado de Valores u otros organismos rectores de bolsa —incluida la Comisión de Vigilancia y Control del Mercado de Valores (Security Exchange Commission, SEC)— o la información que se incluya en otras comunicaciones públicas sea completa, verdadera y precisa.

F. Contratación con información privilegiada

Es contrario al presente Código de Conducta así como ilegal comprar, vender, comerciar o participar de otra forma en las operaciones que afecten a los valores de Abengoa cuando se esté en posesión de información sustancial relativa a Abengoa que no se haya comunicado al público general y que, cuando se comunique, pueda tener un impacto sobre el precio de mercado de los valores de Abengoa. También es ilegal y contrario al presente Código comprar, vender, comerciar o participar de otra forma en las operaciones que afecten a los valores de cualquier otra empresa cuando se esté en posesión de información sustancial similar que no sea pública relativa a dicha empresa. Todas las dudas sobre la licitud en la realización de una operación con valores de Abengoa (o de otra empresa) deberán dirigirse al secretario del Consejo de Administración o, subsidiariamente, al director jurídico de Abengoa.

G. Relaciones comerciales externas

Antes de comprometerse a actuar como consejero, directivo, consultor o asesor de cualquier otra organización empresarial, el interesado deberá notificárselo a su supervisor inmediato. Los consejeros deben comunicar todos los cargos nuevos o posibles de consejero al presidente del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

H. Prácticas comerciales justas y equitativas

Cada empleado, directivo y consejero debe comprometerse a observar prácticas justas y equitativas con los clientes, proveedores, la competencia y los empleados de Abengoa.

I. Legalidad

El cumplimiento de la legalidad no es solo un requisito externo y, por tanto, una obligación de la Compañía y su personal. La ley nos aporta seguridad en nuestras actuaciones y reduce los riesgos en los negocios. Cualquier actuación que implique una vulneración de la legalidad está expresa y taxativamente prohibida. En caso de duda acerca de la corrección legal de una acción, se deberá preventivamente evacuar la correspondiente consulta a Asesoría Jurídica.

J. Comunicación de comportamientos ilegales o inmorales

Abengoa exige a sus empleados, directivos y consejeros que hablen con los supervisores, los directores y el personal que corresponda para comunicar y tratar cualquier actividad delictiva conocida o presunta que afecte a Abengoa o a sus empleados. Si durante el transcurso de su relación laboral llega a tener conocimiento de alguna actividad o comportamiento sospechoso, incluyendo la preocupación por asuntos de contabilidad o auditoría que puedan ser cuestionables, deberá comunicar dichas infracciones de las leyes, normas o reglamentos del presente Código de Conducta al secretario del Consejo de Administración de Abengoa. La comunicación de dicha actividad no someterá al empleado a medidas disciplinarias salvo que el informe sea deliberadamente falso. Todos los informes se tratarán confidencialmente y serán plenamente investigados.

K. Ley de Prácticas Corruptas Extranjeras de Estados Unidos / Contribuciones Políticas

Aparte de las disposiciones del presente Código de Conducta y demás políticas de Abengoa, los empleados que trabajen con cualquier entidad de la Administración de cualquier país tienen la obligación de conocer, entender y observar las leyes y reglamentos aplicables al desarrollo de negocios con esas entidades. En el supuesto de que un órgano de la Administración nacional, estatal o local haya adoptado una política más restrictiva que la de Abengoa en materia de regalos y gratificaciones, los empleados y representantes de Abengoa deberán cumplir esa política más estricta.

Específicamente, la Ley de Prácticas Corruptas Extranjeras de Estados Unidos (en lo sucesivo, la U. S. Foreign Corrupt Practices Act, «FCPA») tipifica como delito que las empresas y sus directivos, consejeros, empleados y representantes paguen, prometan, ofrezcan o autoricen el pago de cualquier cosa de valor a cualquier responsable extranjero, partido político extranjero, responsable de partidos políticos extranjeros, candidatos a cargos políticos extranjeros o responsables de organizaciones públicas internacionales, al objeto de conseguir o mantener negocios. Leyes similares han sido, o están siendo, adoptadas por otros países. Los pagos de esta naturaleza se oponen directamente a la política de Abengoa, incluso cuando la negativa a realizarlos suponga la pérdida de una oportunidad de negocio.

La FCPA también exige que las empresas mantengan libros, expedientes y contabilidad precisos y que diseñen un sistema de controles de contabilidad interna suficiente para garantizar de forma razonable que, entre otras cosas, los libros y archivos de la compañía reflejen, de forma razonablemente pormenorizada, las operaciones y enajenaciones de sus activos.

Abengoa no entregará ni animará a nadie a entregar ningún tipo de incentivo a ningún empleado de la Administración ni a ningún proveedor sometido a un contrato o subcontrato gubernamental o no gubernamental, al objeto de conseguir algún contrato o ventaja comercial.

L. Administración, cumplimiento y excepciones al Código de Conducta

El presente Código de Conducta será administrado y supervisado por el Consejo de Administración de Abengoa. Toda duda y petición de más información sobre el presente Código de Conducta deberá dirigirse al secretario del Consejo de Administración de Abengoa.

Se espera de los empleados, directivos y consejeros de Abengoa que sigan el presente Código de Conducta en todo momento. En circunstancias excepcionales podrían surgir situaciones en las que podría convenir una renuncia o excepción. El Consejo de Administración de Abengoa determinará las excepciones para los consejeros y directivos en función de cada caso concreto. Por consiguiente, toda excepción o renuncia para dichos consejeros o directivos será comunicada a la Junta General de Accionistas con arreglo a las leyes y reglamentos aplicables.

El incumplimiento del presente Código de Conducta podría tener como resultado distintas medidas disciplinarias, incluida la resolución de la relación laboral, dependiendo de la naturaleza y gravedad del incumplimiento. Asimismo, todo supervisor, director, responsable o consejero que dirija, apruebe o perdone incumplimientos o que tenga conocimiento de ellos y no los comunique o corrija inmediatamente estará sometido a medidas disciplinarias, incluida la resolución de la relación laboral.

Quinto Adicional

El Canal de denuncias está implantado en Abengoa y sus distintos Grupos de Negocio desde el ejercicio 2007 de acuerdo con los requerimientos de la Ley Sarbanes-Oxley, de denuncia, al Comité de Auditoría, de posibles prácticas irregulares en relación con contabilidad, auditoría y controles internos de reporte financiero guardando un registro, con las debidas garantías de confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, en el que conservan la totalidad de las comunicaciones recibidas en relación con el "whistleblower". Para cada denuncia recibida se realiza un trabajo de investigación por parte del equipo de Auditoría interna.

En casos en los que existe complejidad técnica, se cuenta con la colaboración de expertos independientes para asegurar en todo momento que se cuenta con la capacidad suficiente para realizar una investigación adecuada y garantizar un nivel de objetividad suficiente en la realización del trabajo.

Dentro de este apartado podrá incluirse cualquier otra información, aclaración o matiz, relacionados con los anteriores apartados del informe, en la medida en que sean relevantes y no reiterativos.

En concreto, indique si la sociedad está sometida a legislación diferente a la española en materia de gobierno corporativo y, en su caso, incluya aquella información que esté obligada a suministrar y sea distinta de la exigida en el presente informe.

Definición vinculante de consejero independiente:

Indique si alguno de los consejeros independientes tiene o ha tenido alguna relación con la sociedad, sus accionistas significativos o sus directivos, que de haber sido suficientemente significativa o importante, habría determinado que el consejero no pudiera ser considerado como independiente de conformidad con la definición recogida en el apartado 5 del Código Unificado de buen gobierno:

No

Fecha y firma:

Este informe anual de gobierno corporativo ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la sociedad, en su sesión de fecha

24/02/2010

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

No