



# ABENGOA

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está integrada, por tanto, por tres consejeros independientes y es su Presidenta una de ellos. Se cumplen también, en consecuencia, los requisitos establecidos en la Ley de Sociedades de Capital y en el artículo 2 del Reglamento de la Comisión.

## **Funciones y competencias**

Han sido funciones y competencias de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

- (i) Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de Consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos Consejeros por la Junta General de accionistas, teniendo en cuenta lo previsto en la política de selección de consejeros que en cada momento esté en vigor en la Sociedad.
- (ii) Informar las propuestas de nombramiento de los restantes Consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de accionistas, así como las propuestas para su reelección o separación por la Junta General de accionistas, teniendo en cuenta lo previsto en la política de selección de consejeros que en cada momento esté en vigor en la Sociedad.
- (iii) Elaborar un informe anual sobre las actividades de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que deberá ser incluido en el informe de gestión.
- (iv) Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo, definir las aptitudes y funciones necesarios en los candidatos para cubrir vacantes en su seno, y evaluar el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido, teniendo en cuenta lo previsto en la política de selección de consejeros que en cada momento esté en vigor en la Sociedad.
- (v) Examinar y organizar la sucesión del Presidente del Consejo de Administración y del primer ejecutivo de la Compañía y, en su caso, hacer propuestas al Consejo, para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y bien planificada.
- (vi) Informar las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos y las condiciones básicas de sus contratos.
- (vii) Informar al Consejo sobre las cuestiones de diversidad de género. En particular, la Comisión deberá establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración de la Compañía y elaborar orientaciones acerca de cómo alcanzar ese objetivo.
- (viii) Proponer al Consejo de Administración:
  - (a) La política de remuneraciones de los Consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones ejecutivas o de Consejeros Delegados, para su aprobación por la Junta General de accionistas de la Compañía así como revisar periódicamente dicha política y garantizar que la remuneración individual de cada uno de ellos sea proporcionada a la que se pague a los demás Consejeros y directores generales de la Compañía.
  - (b) La retribución individual de los Consejeros y las demás condiciones contractuales de cada Consejero ejecutivo.
  - (c) Las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos.
- (ix) Velar por la observancia de la política de remuneraciones de los Consejeros aprobada por la

# ABENGOA

Junta General de la Compañía.

- (x) Consultar al Presidente o primer ejecutivo de la Compañía, especialmente cuando se trate de cuestiones vinculadas a los Consejeros ejecutivos y altos directivos.
- (xi) Organizar, supervisar e informar la evaluación anual del desempeño del Consejo de Administración y el de sus comisiones y proponer, sobre la base de su resultado, un plan de acción que corrija las deficiencias detectadas.
- (xii) Analizar las solicitudes que cualquier Consejero pueda formular para tomar en consideración potenciales candidatos para cubrir vacantes de Consejero.
- (xiii) Supervisar y velar por la independencia del consultor externo que, cada tres años, auxiliará al Consejo de Administración en su evaluación anual de desempeño.
- (xiv) En aquellos casos en los que esta Comisión cuente con asesoramiento externo, velar porque los eventuales conflictos de interés no perjudiquen su independencia.
- (xv) Verificar el cumplimiento de la política de selección de consejeros e informar de las conclusiones al Consejo de Administración.
- (xvi) Verificar la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.
- (xvii) Verificar que en el informe anual de gobierno corporativo (i) se explican las razones por las que se han nombrado consejeros dominicales a instancia de accionistas cuya participación accionarial sea inferior al 3% del capital y (ii) se exponen las razones por las que no se hubieran atendido, en su caso, peticiones formales de presencia en el consejo procedentes de accionistas cuya participación accionarial sea igual o superior a la de otros a cuya instancia se hubieran designado consejeros dominicales.

Después del cierre del ejercicio 2017 el Consejo de Administración ha sumado la supervisión del cumplimiento normativo por la sociedad y su grupo a las tareas de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones desde el día 17 de abril de 2018. A tal efecto se han incorporado al Reglamento del Consejo de Administración y al Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones las siguientes funciones adicionales de la Comisión:

- (xviii) Supervisar la función de cumplimiento ejercida por el Director responsable de dicho departamento. La Comisión tendrá acceso pleno al Director de Cumplimiento, quien, de forma periódica, asistirá a las reuniones de la Comisión para informar de las novedades en materia de cumplimiento normativo.
- (xix) Revisar, a través de la función de cumplimiento, las políticas, programas de cumplimiento y procedimientos internos de la Sociedad para prevenir conductas inapropiadas e identificar eventuales políticas o procedimientos que sean más efectivos en la promoción de los más altos estándares empresariales sostenibles.
- (xx) Revisar y validar el plan de actividades de la función de cumplimiento, procurando que dicha función cuente con los recursos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

## **Funcionamiento interno**

La regulación interna de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones establece que se reunirá en las ocasiones necesarias y, al menos, una vez al semestre. También siempre que el Presidente la convoque o cuando, hallándose presentes todos sus miembros, estos acuerden celebrar una sesión.

La Comisión se considerará válidamente constituida cuando se hallen presentes la mayoría de sus miembros. Solo podrá delegarse la asistencia en un consejero no ejecutivo.

Los acuerdos adoptados tendrán validez cuando voten a favor la mayoría de los miembros, presentes o representados, de la Comisión. En caso de empate, el voto del Presidente de la Comisión tendrá carácter decisorio.

A las reuniones de la Comisión asiste su secretario y, como invitado cuando se le solicita, el director de recursos humanos de la Compañía.

## **Análisis, informes y propuestas realizados por la Comisión**

Durante el ejercicio 2017, la Comisión ha celebrado doce reuniones, de ellas tres mediante comunicación telefónica de sus miembros, siempre con participación de la Presidenta y del Secretario.

Los asuntos más relevantes han sido las propuestas de nombramiento de miembros del Consejo de Administración, las recomendaciones en relación con la estructura de la remuneración variable del ejercicio 2017 así como el informe favorable sobre el plan de incentivos a largo plazo, el informe favorable sobre la nueva Política de Remuneraciones y la propuesta de modificación del contrato del Presidente Ejecutivo.

Una relación más detallada de las principales intervenciones de la Comisión durante el ejercicio 2017 es la siguiente:

- Recomendación sobre el tratamiento de las posibles pretensiones de percepción de remuneración variable anual por el personal correspondiente a los ejercicios 2015 y 2016, y seguimiento de la evolución de reclamaciones.
- Recomendación sobre la remuneración variable anual del ejercicio 2017, previa revisión y contribución a la definición del colectivo de potenciales beneficiarios, la estructura del esquema de remuneración, los requisitos para su devengo, las métricas concretas y los objetivos cuantificados a conseguir.
- Informe favorable sobre el Informe Anual de Remuneraciones de los Consejeros del ejercicio 2016.
- Informe favorable sobre la Política de Remuneraciones para los ejercicios 2018, 2019 y 2020 y sobre la modificación ya en 2017 de la política de remuneraciones previamente aprobada para este ejercicio a fin de acomodarla ya a la del siguiente trienio.
- Informe favorable sobre el Plan de Incentivos a largo plazo para directivos (MIP).
- Aprobación del Informe Anual de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del ejercicio 2016.
- Evaluación anual del desempeño del Consejo de Administración y de sus Comisiones por un tercero experto y elevación de sus conclusiones al Consejo de Administración.
- Propuestas de nombramiento de consejeros respecto de D. Miguel Antoñanzas Alvear (en

# ABENGOA

sustitución de D. Javier Targhetta, dimitido por razones personales) y D. Josep Piqué Camps (en sustitución de D. Miguel Antoñanzas Alvear, dimitido por razones personales).

- Propuesta al Consejo de Administración de modificación del contrato del Presidente Ejecutivo para acomodarlo a su participación en el esquema de retribución variable durante 2017 definido para todo el equipo directivo.

\* \* \*