

Informe que formula el Consejo de Administración de Abengoa, S.A., en relación con el punto segundo del orden del día de la Junta General Extraordinaria convocada para su celebración los días 27 o 28 de marzo de 2019, en primera y segunda convocatoria respectivamente, relativo a la modificación de la Política de Remuneraciones de los consejeros aplicable a los ejercicios 2019-2020.

1. Introducción. Objeto del Informe

El artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, en la redacción dada por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, establece que la política de remuneraciones de los consejeros se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración estatutariamente previsto y se aprobará por la junta general de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día.

Asimismo, el apartado segundo de dicho artículo requiere que la propuesta de la política de remuneraciones del consejo de administración sea motivada y deba acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones, debiendo ambos documentos ponerse a disposición de los accionistas desde la convocatoria de la junta general.

Por último, el apartado 3 de ese mismo artículo establece que la política de remuneraciones así aprobada tendrá una vigencia de tres años y que cualquier modificación o sustitución de la misma durante su plazo de vigencia requerirá la previa aprobación de la junta general de accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación, es decir, con informe justificativo de tales modificaciones.

Para dar cumplimiento a lo establecido en el apartado 3 del artículo antes referido, el Consejo de Administración de Abengoa, S.A., previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha formulado este informe sobre la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración aplicable a los ejercicios 2019 y 2020, a los efectos de su presentación a la Junta General Extraordinaria de accionistas de la Sociedad.

2. Política de Remuneraciones 2018-2020

Se encuentran plenamente vigentes y se mantienen inalterados los objetivos y principios de la Política de Remuneraciones, así como todo el régimen y condiciones remunerativas establecidas para los consejeros y consejeros ejecutivos.

3. Propuesta de Modificación de la Política de Remuneraciones 2018-2020

En atención al interés mostrado por los accionistas y los acreedores financieros de la Sociedad (condición precedente del Acuerdo de Reestructuración), el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, propone establecer un nuevo plan de incentivos a largo plazo para los años 2019-2024 (**New Management Incentive Plan I 2019-2024 -New MIP I-**) que vincule al consejero ejecutivo (Presidente Ejecutivo) y al equipo directivo clave de Abengoa (hasta un máximo de 25 directivos) con la creación de valor para la Sociedad, a través del cumplimiento de su plan estratégico para dicho periodo.

Siguiendo el interés citado y de acuerdo con la recomendación número 61 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, el devengo de las percepciones previstas para este nuevo plan se establece en acciones, repartiéndose el importe íntegro del mismo de la siguiente manera:

- Acciones de Abengoa Clase A

- Acciones de Abenewco1.

El New MIP I se condiciona a la creación de valor tanto en Abengoa como en Abenewco1, de tal manera que, cumplido el requisito de permanencia por el período 2019-2024 (con las salvedades que se expresen en el propio plan), los beneficiarios solo tendrán derecho al cobro del incentivo, si:

- en la parte ligada a la revalorización de Abengoa, el valor de las acciones Clase A alcanza un mínimo de 0,25 céntimos de euro (aproximadamente 10 veces su valor actual).
- en la parte ligada a la revalorización de Abenewco1 se basa en la recuperación de valor de la deuda SOM (Senior Old Money), y se empieza a devengar cuando el valor de la deuda SOM adquiera el 15%, articulándose en una serie de tramos de 5% en 5% hasta el 40% (15-20%; 20-25%, etc.).

Con los siguientes límites:

- Para el caso de la parte referida a Abengoa, se establece un límite de valor de las acciones Clase A en 0,50 céntimos de euro (aproximadamente 20 veces su valor actual), quedando a partir de ese valor congelado el importe de esta parte del plan.
- Para el caso de la parte referida a Abenewco1, se establece a los efectos del plan, un límite máximo para el Plan de 58 millones de euros.

Ambas partes, se medirán de manera separada, siendo valorables y liquidables independientemente.

El consejero ejecutivo (Presidente Ejecutivo), en caso de cumplimiento de los requisitos y condiciones del Plan, recibirá:

- Para la parte referida a Abengoa, un número máximo de acciones Clase A de 1.630.000 (con los límites y condiciones anteriormente expresadas).
- Para el caso del tramo asignado a Abenewco1, un importe máximo de aproximadamente el 20% del importe devengado.

El vencimiento del plan se produce el 31 de diciembre de 2024, devengándose, no obstante en dos tramos, en el primero, a 31 de diciembre de 2023 se devengan 2/3, quedando 1/3 para 31 de diciembre de 2024, salvo que se produzca un evento de liquidez que aceleraría el vencimiento del mismo.

Se considera evento de liquidez, a estos efectos, los siguientes tres casos que se indican a continuación:

- Toma de control por un tercero, de forma individual o concertada, mediante la adquisición de una participación directa o indirecta en Abenewco1, en virtud de la cual ostente una participación superior al 50% de los derechos de voto en Abenewco1 o de una participación inferior que le dé derecho a nombrar a la mayoría de los miembros del consejo de administración de Abenewco1.
- Admisión a negociación de las acciones de Abenewco1 (IPO), con independencia de las condiciones acordadas en este evento.
- Admisión a negociación de las acciones de Abenewco2bis después de un evento de conversión del SOM a su vencimiento.

En caso de terminación del plan con importe del mismo no asignado a beneficiario alguno por cualquiera de las causas posibles, dicho importe sobrante se repartirá entre los

beneficiarios del plan que cumplan a su término las condiciones requeridas, en la proporción establecida al inicio del plan.

Será el Consejo de Administración de Abengoa el que a la finalización del plan por cualquiera de sus causas determine el cumplimiento o no del plan, y, en caso de cumplimiento, la revalorización conseguida en cada una de sus partes, estableciendo y comunicando el importe definitivo del plan para cada uno de los beneficiarios.

A efectos informativos, indicar que la Sociedad implantará otro Plan -New MIP II-, por el mismo periodo, para el equipo gestor clave de la Sociedad, con un máximo de hasta 100 empleados, que no incluye al consejero ejecutivo (Presidente Ejecutivo) ni a ninguno de los beneficiarios del New MIP I, pero que es igualmente necesario para asegurar los objetivos de negocio.

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 25 de febrero de 2019.

Anexo 1**Propuesta de acuerdo****Segundo.- Aprobación de modificaciones a la política de remuneraciones aplicable a los ejercicios 2019-2020.**

La política de remuneraciones de los consejeros de Abengoa aplicable a los ejercicios 2018, 2019 y 2020 y por tanto, actualmente vigente, fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 30 de junio de 2017.

En atención al interés mostrado por los accionistas de la Sociedad y en cumplimiento igualmente de los compromisos asumidos por la misma con sus acreedores financieros en el marco de la Operación de Reestructuración referida en el acuerdo Primero anterior, el Consejo de Administración de la Sociedad, en su reunión del 25 de febrero de 2019 y a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó proponer a la Junta General, para su aprobación, una modificación de la Política de Remuneraciones de los consejeros aplicable a los ejercicios 2019 y 2020 (inclusive) de forma que se incluya en dicha Política, como remuneración variable plurianual de los consejeros por el ejercicio de funciones ejecutivas y para los referidos ejercicios, los importes devengados al amparo de un nuevo plan de incentivos a largo plazo para los años 2019-2024 con el objetivo de vincular al consejero ejecutivo (Presidente Ejecutivo) y al equipo directivo clave de la Sociedad (hasta un máximo de 25 directivos) con la creación de valor para la misma a través del cumplimiento de su plan estratégico para dicho periodo. A los efectos de lo previsto en el artículo 529 novodecies. 2º párrafo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elaboró un informe específico al respecto.

Los importes devengados al amparo de dicho plan de incentivos constituirán remuneración variable plurianual del Presidente Ejecutivo y de los demás beneficiarios y serán pagaderos en acciones tanto de la Sociedad (acciones Clase A) como de su filial, Abengoa Abenewco 1, S.A.U. en caso de cumplirse los requisitos y condiciones del Plan, ligados entre otras cuestiones a la revalorización de Abengoa y de la cotización de la deuda SOM (Senior Old Money). En el caso del Presidente Ejecutivo, de cumplirse tales requisitos y condiciones, recibirá:

- Para la parte referida a Abengoa, un importe máximo de 1.630.000 acciones Clase A (con los límites y condiciones anteriormente expresadas)
- Para el caso del tramo asignado a Abenewco1, un importe máximo de aproximadamente el 20% del importe devengado.

Una copia de dicha Política de Remuneraciones de los consejeros, tal y como quedaría novada en virtud de este acuerdo, ha sido puesta a disposición de los accionistas desde el momento de la publicación del anuncio de convocatoria de la Junta General.

Aprobar, de conformidad con lo previsto en el apartado 3 del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la modificación de la Política de Remuneraciones de los consejeros aplicable a los ejercicios 2019-2020 (inclusive).