

## Política de remuneraciones de los consejeros durante el período 2018-2020

### 1. Introducción

Las remuneraciones de los consejeros de Abengoa, S.A. ("**Abengoa**") durante el período trienal 2018 a 2020 por el desempeño de sus funciones como miembros del órgano colegiado de administración de la Sociedad y, en el caso particular de aquellos consejeros que desempeñen por delegación del Consejo de Administración facultades ejecutivas, será acorde con la política aquí establecida (la "**Política de Remuneraciones**") una vez aprobada por la Junta General ordinaria de accionistas de 2017.

La Política de Remuneraciones ha sido propuesta por el Consejo de Administración previa propuesta, a su vez, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones acompañada de su informe sobre la Política de Remuneraciones dirigido al Consejo de Administración y a la Junta General de accionistas (el "**Informe sobre la Política de Remuneraciones**").

La aprobación de la Política de Remuneraciones por la Junta General de Accionistas dará cumplimiento a lo exigido por el 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**").

La remuneración de los consejeros de Abengoa sólo podrá separarse de la Política de Remuneraciones en los casos, y con los requisitos, en que lo permite la Ley de Sociedades de Capital o, en su caso, la legislación vigente en cada momento.

### 2. Objetivo y Principios

#### 2.1 Objetivo

La Política de Remuneraciones de los consejeros de Abengoa debe, tras su crisis financiera y ante las exigencias de la nueva situación del grupo, con nuevos planteamientos, dificultades y desafíos, redefinirse al servicio de un objetivo predominante: atraer y retener a los profesionales más destacados y apropiados para contribuir a alcanzar los nuevos objetivos estratégicos de Abengoa, concretados en (a) el relanzamiento de su actividad original como contratista de obras en mercados internacionales, (b) la obtención de margen en sus contrataciones y en la generación de caja para permitirle cumplir sus compromisos de pago con sus acreedores y además financiar las operaciones y las inversiones propias de la actividad, y (c) la reconfiguración de Abengoa como

un negocio sostenible y rentable que adecue su estructura empresarial y sus costes a las exigencias de la actividad que prevé desarrollar en adelante.

## 2.2 Principios

La Política de Remuneraciones se basa en los siguientes principios:

- Adecuación y competitividad: Abengoa debe procurar que las retribuciones de sus consejeros consigan un adecuado equilibrio entre (a) la importancia de la Sociedad y la globalidad de sus negocios por una parte, (b) por otra la situación de crisis que ha atravesado la Sociedad, financiera y de negocio, cuyas resultas suponen una carga del pasado para la viabilidad de la Sociedad en el futuro, y, por último, (c) la necesidad de atraer, comprometer y motivar a los profesionales que pueden, con su aportación, contribuir a que Abengoa y su grupo superen su estado actual y recuperen una rentabilidad sostenible y la significación y el liderazgo de sus principales negocios, teniendo para ello presentes los estándares de mercado de empresas comparables.
- Proporcionalidad: la retribución de los consejeros debe ser la necesaria para que se corresponda con la dedicación, cualificación y responsabilidad exigidas para el ejercicio de las funciones que desarrollan, pero no tan elevada como para comprometer la independencia de los consejeros no ejecutivos.
- Posible componente variable de remuneración de consejeros no ejecutivos: la incorporación al Consejo de Administración de Abengoa de profesionales como los que lo integran, asumiendo el reto de superar la gravísima situación de crisis financiera y de negocio, justifica que puedan participar, en su caso, del éxito que su labor pueda conseguir en beneficio de los accionistas de la compañía mediante una retribución adicional en metálico y, en su caso, previa aprobación por la Junta General de accionistas, una participación en el futuro en el capital de la compañía recibiendo derechos de opción u otra modalidad de remuneración consistente en acciones o en el derecho a adquirirlas, como complemento de su retribución dineraria.
- Remuneración variable de los consejeros ejecutivos: la retribución de los consejeros ejecutivos (inicialmente sólo uno: el Presidente Ejecutivo) debe combinar una retribución fija y una retribución variable, esta última integrada por varios componentes que estén vinculados a distintos plazos y objetivos concretos, para que estén asociados esos componentes al rendimiento de la intervención del consejero ejecutivo en interés de Abengoa y a su desempeño personal, por referencia a indicadores de rendimiento predeterminados y medibles.

- Rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo: el sistema de remuneración debe estar orientado a promover la rentabilidad de Abengoa y su sostenibilidad a largo plazo, e incorporar las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables.
- Consecución de objetivos en interés de los accionistas y de los otros grupos de interés: la Política de Remuneraciones de la Sociedad debe procurar favorecer la consecución de objetivos empresariales concretos, cuantificables y alineados con el interés de los accionistas, pero no solamente ese interés, porque de hecho sólo se optimiza si se satisface también el interés de los demás grupos de interés relacionados con la Sociedad, como el de su personal, sus proveedores, sus acreedores, las Administraciones Públicas y, en general, los terceros con los que contrate.

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

#### **3.1 Remuneración fija por el desempeño del cargo**

El cargo de consejero de Abengoa debe ser retribuido, de acuerdo con lo previsto en el artículo 39 de los estatutos sociales de Abengoa.

La remuneración por ese desempeño de la función de miembro del Consejo de Administración como órgano colegiado de deliberación y de decisión será una cantidad fija anual por pertenencia al Consejo de Administración, otra por pertenencia a las Comisiones del Consejo de Administración y otra por la presidencia del Consejo de Administración (salvo que la ostente un consejero ejecutivo con facultades delegadas) o la de cualquiera de sus comisiones:

- 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 el desempeño como Consejero Coordinador, cuando se desempeñe por un Consejero que no presida ninguna de las comisiones del Consejo de Administración: € 10.000.
- e) Por la presidencia de cualquier Comisión del Consejo de Administración: € 10.000 por cada comisión.

El importe máximo agregado para el conjunto de los consejeros será de € 1.160.000 anuales, en previsión de un eventual incremento, dentro del trienio de vigencia, de (a) el número de miembros

del Consejo de Administración hasta diez, (ii) el número de miembros de cada una de las comisiones hasta cinco consejeros y (c) el número de comisiones que pueda establecer el Consejo de Administración con funciones consultivas para el mejor desarrollo de sus funciones.

La cifra concreta de la remuneración agregada podrá ser inferior a la que se establece como máximo si así resulta del devengo de las cantidades individuales antes indicadas por los consejeros que hayan ostentado el cargo dentro del ejercicio anual en cuestión. En caso de desempeño durante sólo una parte del ejercicio, el devengo será proporcional al tiempo durante el año en cuestión en que se haya ostentado el cargo.

El importe resultante será sometido a la votación consultiva anual de la Junta General de Accionistas sobre el Informe Anual de Remuneraciones.

### **3.2 Remuneración variable**

Dada la situación extraordinaria de Abengoa y su grupo, y como reconocimiento de la tarea asumida por los consejeros de conseguir su viabilidad y consolidación como empresa, los consejeros percibirán una retribución adicional, en un único pago, de importe igual a la mitad de la remuneración agregada que a cada uno de ellos haya correspondido por el desempeño de la condición de consejero y de cargos en su seno y en el de sus comisiones (excluyendo la remuneración por funciones ejecutivas) desde el 22 de noviembre de 2016 hasta 31 de diciembre de 2020 (incluyendo aquellos consejeros que hubieran desempeñado el cargo solo durante una parte del tiempo, siempre que lo hubieran hecho por lo menos un año), si los miembros del equipo directivo que sean beneficiarios del plan de incentivo a largo plazo para el período 2017-2020 aprobado por el Consejo de Administración en su sesión del 24 de mayo de 2017 devengan el derecho a la percepción de retribución variable por ese plan, descrito en el apartado 4.2.3(D) posterior en relación con la retribución variable plurianual del Presidente Ejecutivo como consejero con funciones ejecutivas.

El importe máximo de este pago único será € 2.320.000, adicional a la de la remuneración anual que corresponda al ejercicio 2020.

### **3.3 Seguro de responsabilidad civil**

Abengoa contratará un seguro de responsabilidad civil para sus consejeros en condiciones de mercado, seguro que deberá extender su cobertura, en los términos disponibles en el mercado de seguros, respecto de las reclamaciones habidas dentro de los cinco años siguientes al cese como consejero que traigan causa o guarden relación con el desempeño del cargo y constituyan un riesgo derivado de ello.

### **3.4 Gastos sin consideración de remuneración**

Abengoa asumirá por separado, sin que estos conceptos se consideren retribución de los consejeros, los gastos de desplazamiento y de alojamiento de los consejeros que se requieran para el desempeño de su función y de su responsabilidad, así como los incurridos para poner a su disposición los medios y las instalaciones que resulten convenientes para ello.

### **3.5 Compatibilidad con la remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas o de otras funciones o servicios**

La retribución por la pertenencia al Consejo de Administración será independiente y compatible con la que corresponda por el desempeño como consejero de funciones ejecutivas y, en su caso, con otros sueldos, retribuciones, derechos, obligaciones e indemnizaciones que pudieran corresponder al consejero por otras funciones que, en su caso, desempeñe en Abengoa.

Si esas otras retribuciones remuneran el desempeño de funciones ejecutivas por el consejero, su importe, así como el contrato que regule esa dedicación y su remuneración, deberán ser aprobados por el Consejo de Administración y ser acordes con lo previsto en esta Política de Remuneraciones y en los contratos suscritos entre el consejero y la sociedad.

Si remuneran otras prestaciones o dedicación, deberán ser igualmente aprobadas, como operaciones vinculadas, por el Consejo de Administración con carácter previo y contando con informe de la Comisión de Auditoría.

## **4. Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas**

El consejero o los consejeros (al tiempo de la formulación de esta Política de Remuneraciones, sólo uno: el Presidente Ejecutivo) 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.

La retribución individual de los consejeros con funciones ejecutivas estará compuesta por los siguientes conceptos y cuantías:

### **4.1 Retribución fija**

La retribución fija bruta anual del Presidente Ejecutivo será de € 1.000.000. La cifra permanecerá invariable durante la vigencia de la Política de Remuneraciones, salvo acuerdo de la Junta General a propuesta del Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones por apreciar por parte del Presidente Ejecutivo un desempeño singularmente destacable y provechoso para Abengoa y su grupo.

La retribución fija bruta anual de otros consejeros ejecutivos que pueda designar y facultar el Consejo de Administración se registrará por lo previsto para la retribución fija del Presidente Ejecutivo, con un límite máximo para cada uno de ellos del 70% de la fijada en cada momento para el Presidente Ejecutivo.

## **4.2 Retribución variable**

### **4.2.1 Configuración**

#### **A) Remuneración variable anual y plurianual**

Con el fin de potenciar su compromiso con Abengoa, incentivar el mejor desempeño de sus funciones y recompensar su contribución a los resultados recurrentes del Grupo y a la recuperación del valor de sus acciones, el Presidente Ejecutivo y, en su caso, otros consejeros con funciones ejecutivas, percibirán adicionalmente una retribución variable, que tendrá un doble componente – uno anual y otro plurianual - cuyo respectivo devengo estará condicionado a la consecución de objetivos concretos previamente definidos por el Consejo de Administración previo informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

#### **B) Condiciones para su devengo**

La remuneración variable se estructurará en cada uno de sus componentes en coherencia con el distinto plazo temporal a que esté asociada, y su devengo estará condicionado a la comprobación de la consecución de los correspondientes objetivos que se definan, los cuales estarán asociados a:

(a) métricas económico-financieras propias de Abengoa como la evolución del valor de la empresa o de sus acciones, de sus distintos márgenes, de los beneficios a distintos niveles, de la deuda, de la generación de caja libre y de liquidez, y otras magnitudes propias de Abengoa, y

(b) la consecución de objetivos concretos, coherentes con los Planes Estratégicos o Planes de Negocio vigentes en cada momento, que guarden relación con el rendimiento y desempeño profesional del consejero ejecutivo y con factores financieros y no financieros.

Se evitará que el cumplimiento de los requisitos y consiguiente devengo de la remuneración variable derive simplemente de la evolución general de los mercados, del sector de actividad de Abengoa y su grupo, o de otras circunstancias similares.

#### **C) Características de los objetivos condicionantes del devengo**

Los objetivos condicionantes del devengo y de la cuantía de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos deberán:

(a) estar predeterminados y cuantificados (o estar definidos en términos que permitan contrastar su consecución con una valoración a posteriori conforme a un test objetivo o de razonable subjetividad, como pueden ser concretos objetivos concernientes al gobierno corporativo y a la responsabilidad social corporativa),

(b) ser medibles en cuanto a su cumplimiento (o valorables de modo objetivo o con razonable subjetividad),

(c) encontrarse alineados con los incluidos en los Planes Estratégicos o Planes de Negocio de Abengoa vigentes al tiempo de definir la remuneración variable en cuestión, y,

(d) ser relevantes para la viabilidad y la sostenibilidad del negocio de Abengoa y su grupo en el largo plazo como empresa rentable.

#### D) **Incorporación a los contratos**

El contrato del Presidente Ejecutivo y, en su caso, el de los otros consejeros ejecutivos se adaptarán, con el consentimiento del consejero en cuestión, para incorporar, en lo menester, las magnitudes, las métricas y aquellas otras mediciones que el Consejo de Administración defina, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para la retribución variable anual y, en su caso, plurianual del consejero ejecutivo en cuestión, dentro del marco definido por la presente Política de Remuneraciones.

#### E) **"Claw back"**

Los dos componentes, anual y plurianual, de la retribución variable estarán sujetos a un régimen de reembolso ("**claw back**") hasta la fecha, o una posterior, de aprobación por la Junta General de Accionistas de las cuentas anuales del ejercicio asociado al devengo de la correspondiente remuneración variable, o del último ejercicio del período de devengo plurianual.

La percepción de la parte sujeta a "**claw back**" quedará condicionada a que dentro del período de "**claw back**" no se haya puesto de manifiesto la procedencia de reformular las cuentas anuales de cualquier período relevante para el devengo de la correspondiente remuneración variable con un efecto tal que conlleve una modificación a la baja del importe de remuneración variable originalmente calculado, en cuyo caso el consejero ejecutivo deberá reembolsar la parte indebidamente cobrada a la luz de las cuentas anuales reformuladas y se considerará que el importe previamente reconocido ha quedado reducido en esa cifra.

#### 4.2.2 **Retribución variable anual**

El Consejo de Administración fijará anualmente, con antelación al inicio del ejercicio social (o en sus primeros meses, una vez aprobado el presupuesto anual), sin intervención del consejero ejecutivo y previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el objetivo o los

objetivos concretos cuya consecución determinará (en caso de que fueran más de uno, con la ponderación relativa que respectivamente se les atribuya) el derecho del consejero ejecutivo a percibir retribución variable anual y su cuantía.

La retribución variable anual del consejero ejecutivo tendrá como cifra de referencia el 100% de su retribución fija anual, en el sentido de que esa cifra de referencia (otro tanto de la retribución fija anual) sería la que percibiría el consejero ejecutivo como importe variable anual en caso de que los objetivos fijados para el año en cuestión de cuya consecución depende el devengo del derecho a la retribución variable anual se cumplieran al 100%.

En caso de cumplirse el objetivo exigido para el devengo superando el umbral establecido, la retribución variable anual podría llegar a un máximo del 140% de la cifra de referencia. De cumplirse el objetivo solo en parte, sin llegar al umbral, pero por encima de un mínimo, la retribución variable anual devengada sería inferior a la de referencia hasta en un 20%, correspondiendo al consejero ejecutivo el 80% de la remuneración correspondiente.

Con el fin de lograr un cumplimiento equilibrado de todos los objetivos marcados el Consejo de Administración podrá establecer que para devengar el derecho a cualquier cantidad de retribución variable anual en un ejercicio sea requisito ("*trigger*" o "condición necesaria") que se alcance un grado mínimo de consecución de alguno o varios de los objetivos, o del conjunto de todos ellos.

La valoración del grado de consecución de los objetivos se llevará a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y, en el ámbito de sus competencias, por la Comisión de Auditoría, una vez cerrado el ejercicio social, estando disponibles los resultados según la formulación de cuentas anuales por el Consejo de Administración y siendo conocido el informe de auditoría. En función de esos datos la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizará su propuesta de reconocimiento, en su caso, de la retribución variable anual del consejero ejecutivo a aprobar por el Consejo de Administración, correspondiendo la decisión al Consejo de Administración.

### **4.2.3 Retribución variable plurianual**

#### **A) Carácter complementario**

Adicionalmente a la retribución variable anual, los consejeros ejecutivos podrán percibir una retribución variable plurianual, bien como beneficiarios de los planes, en su caso, que Abengoa tenga establecidos de retribución variable plurianual para el conjunto de su equipo directivo en cumplimiento de los compromisos contraídos en su acuerdo de reestructuración de la deuda financiera homologado judicialmente el día 8 de noviembre de 2016, bien como beneficiarios de un esquema específico para los consejeros ejecutivos cuyo devengo esté también vinculado a un período plurianual y al cumplimiento de objetivos asociados a ese plazo.

## B) **Objetivo y estructura: general**

La retribución variable plurianual de los consejeros ejecutivos tendrá como objetivo potenciar la retención de los consejeros ejecutivos y su motivación, incentivando su dedicación, su compromiso con Abengoa y su grupo y su mayor acierto en el desempeño de sus tareas y en las decisiones que adopte.

El devengo de la retribución variable plurianual estará condicionado a la consecución de objetivos concretos definidos con antelación por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que estarán alineados con los objetivos y directrices del Plan Estratégico o Plan de Negocio que Abengoa tenga entonces definido. Las métricas determinantes del devengo estarán también asociadas y guardarán una correlación con las definidas en el Plan en cuestión.

Entre los objetivos podrán incluirse aquellos que cabe asociar a un plazo superior al anual, como, a título de ejemplo, la evolución del valor del grupo, la evolución de su deuda, el beneficio bruto antes de amortizaciones, intereses e impuestos (EBITDA) acumulado en el período o en el ejercicio final, la caja libre generada, o la consecución de otros objetivos relativos a reducción de costes fijos, adecuación de las operaciones contratadas a las directrices del Plan en cuestión, precisión de los presupuestos contratados, etc.

También a semejanza de lo establecido para la retribución variable anual, el Consejo de Administración podrá establecer que para devengar el derecho a cualquier cantidad de retribución variable anual en un ejercicio sea requisito ("*trigger*" o "condición necesaria") que se alcance un grado mínimo de consecución de alguno o varios de los objetivos, o del conjunto de todos ellos.

## C) **Reconocimiento del devengo: general**

A semejanza de lo previsto para la retribución variable anual, la valoración del grado de consecución de los objetivos se llevará a cabo por la Comisión de Auditoría y, en su caso, por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones una vez cerrado el ejercicio social y disponibles los resultados según la formulación de cuentas anuales por el Consejo de Administración y conocido el informe de auditoría. En función de esos datos la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizará su propuesta de reconocimiento, en su caso, de la retribución variable anual del consejero ejecutivo a aprobar por el Consejo de Administración, correspondiendo la decisión al Consejo de Administración.

## D) **Presidente Ejecutivo: participación en Plan de Incentivo a Largo Plazo 2017-2020**

El Consejo de Administración ha aprobado, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, un plan de retención e incentivo a largo plazo (“ILP”) del que será beneficiario un grupo amplio, de aproximadamente 125 directivos de diferentes niveles, incluyendo el Presidente Ejecutivo. El Plan abarcará los años 2017 a 2020 (comprendiendo, por tanto, un primer ejercicio sujeto a la Política de Remuneraciones anterior y todo el trienio siguiente, durante el cual regirá la Política de Remuneraciones aquí establecida). Si durante el período de vigencia de esta Política de Remuneraciones se estableciese otro esquema plurianual, su aplicación al Presidente Ejecutivo se someterá a la Junta General de accionistas.

El esquema de la retribución variable plurianual del ILP exige el cumplimiento de un requisito como condición necesaria (“*trigger*”), que se concreta en que el ratio que representa la deuda bancaria generada por la actividad del negocio después de la reestructuración – excluyendo, por tanto, la deuda heredada de la reestructuración, la de proveedores y la de instrumentos financieros como factoring o confirming – al cierre del último ejercicio del ILP respecto del EBITDA de ese último ejercicio sea igual o inferior a 3. Si el ratio se encuentra por encima no se devengaría derecho al incentivo.

Cumplida esa condición necesaria (“*trigger*”), el devengo de la cantidad que corresponda al ILP se condiciona a la consecución de dos objetivos, con una ponderación del 50% cada uno:

(a) el ratio que representa el flujo de caja libre generado en 2020 respecto del EBITDA de ese último ejercicio 2020 (EBITDA que deberá ser igual o superior a € 100 millones como objetivo fijado en el plan de negocio) sea igual o mayor que 80%; y

(b) el valor atribuido, al final del período de devengo del ILP, en las operaciones de mercado secundario a la deuda “*Senior Old Money*” heredada de la reestructuración sea igual o mayor que el 25%.

El ILP se devengará si la métrica de cumplimiento de los objetivos es, en cada uno de ellos, del 90% o superior. En ese umbral mínimo de cumplimiento del 90% en ambos objetivos corresponderá al beneficiario, incluyendo el Presidente Ejecutivo, un 50% de la cifra de referencia del ILP. A un cumplimiento del 100% corresponderá el 100% de la cifra de referencia. A un cumplimiento del 120% corresponderá un 150% de la cifra de referencia. Los grados de cumplimiento intermedios determinarán el correspondiente porcentaje de la cifra de referencia por interpolación lineal entre los dos referentes anteriores inmediatamente anterior y superior. Un cumplimiento inferior al 90% de cualquiera de los dos objetivos no dará derecho a la percepción de cantidad alguna del ILP. Un cumplimiento superior al 120% no dará derecho a una percepción superior al 150% de la cifra de referencia.

La cifra de referencia para el Presidente Ejecutivo para un cumplimiento del 100% de los objetivos se ha fijado en un 175% del importe de su retribución fija anual, que esta Política de Remuneraciones fija en € 1.000.000. En consecuencia, cumplido el requisito necesario o "trigger" y logrados los objetivos al 100%, correspondería al Presidente Ejecutivo una retribución variable plurianual de € 1.750.000 al cabo de los cuatro años. Si el cumplimiento fuera del 90% le correspondería la mitad de esa cifra, esto es, € 875.000. Si alcanzase el 120% o lo superase, le correspondería € 2.625.000.

## **E) Presidente Ejecutivo: participación en Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2024 (New MIP I)**

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, en su sesión del 25 febrero de 2019, ha aprobado 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 vincula 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. A efectos de la inclusión del Presidente Ejecutivo entre los beneficiarios de este plan y tal y como exige la legislación vigente, se ha propuesto a la Junta General Extraordinaria de Accionistas de 2019 la aprobación de una modificación de esta Política de Remuneraciones aplicable a los ejercicios 2019 y 2020 y, por tanto, la remuneración prevista en este apartado E) resultará de aplicación una vez dicha modificación haya sido aprobada por la referida Junta.

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 entre:

- 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 estable 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, al igual que los demás beneficiarios del Plan, recibirá:

- i) Para la parte referida a Abengoa, un importe máximo de acciones Clase A d 1.630.000 (con los límites y condiciones anteriormente expresadas)
- ii) 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 dos casos que se indican a continuación:

- (a) 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.
- (b) Admisión a negociación de las acciones de Abenewco1 (IPO), con independencia de las condiciones acordadas en este evento.
- (c) 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 New MIP I es compatible con el Plan de Incentivo a Largo Plazo 2017-2020 referido en el apartado D) anterior.

### **4.3 Opciones sobre acciones**

En caso de que la retribución variable plurianual de quienes ocupen posiciones de alto cargo y dirección en Abengoa incluya la posible entrega gratuita de acciones o de opciones para la compra de acciones de la propia Abengoa como elemento retributivo de fidelización, también se podrá estructurar la retribución variable plurianual de los consejeros ejecutivos prevista en el apartado 4.2.3 anterior con entrega de acciones o de opciones de un modo que guarde coherencia con el establecido para otros altos directivos. La inclusión de acciones o de opciones en la retribución de los consejeros ejecutivos requerirá la aprobación de la Junta General a propuesta del Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

### **4.4 Seguro de vida e incapacidad**

Abengoa contratará y pagará un seguro de vida que cubra el riesgo de fallecimiento e incapacidad de cada consejero ejecutivo y del que serán beneficiarios éste y sus causahabientes, por un importe igual a la suma de su retribución fija anual y su retribución variable anual de referencia. Si el siniestro se debiese a un accidente, la suma asegurada será el doble de esa cuantía.

### **4.5 Seguro médico**

Abengoa contratará y pagará un seguro de asistencia médica de reembolso del que serán beneficiarios el consejero ejecutivo, sus familiares y las personas a su cargo que convivan con él.

### **4.6 Seguridad, desplazamientos, medios de comunicación y otros gastos relacionados con el desempeño de su función**

Abengoa asumirá los gastos correspondientes a estos conceptos, que no tendrán carácter retributivo y que se facilitarán al consejero ejecutivo en interés de Abengoa y de su grupo. Entre estos conceptos se incluirá, en particular, el transporte en automóvil acompañado por personal de seguridad o apoyo.

#### **4.7 Sistemas de ahorro a largo plazo**

La remuneración del consejero ejecutivo no incluirá ningún sistema de ahorro o de complemento de pensiones.

#### **4.8 Indemnizaciones**

El consejero ejecutivo tendrá derecho a una indemnización por la terminación de sus funciones o su cese como consejero, por causas no imputables a su voluntad ni a su fallecimiento o invalidez, ni a un incumplimiento grave por su parte de sus deberes con Abengoa y su grupo. La indemnización será de dos (2) anualidades de su retribución anual resultante de la suma de su retribución fija más su retribución variable anual, sin incluir ninguna cantidad por la retribución variable plurianual que le hubiera podido corresponder o que hubiera ya devengado.

#### **4.9 Otros términos y condiciones principales de los contratos de los consejeros ejecutivos**

La relación del consejero ejecutivo con Abengoa reguladora de la prestación de su dedicación a esa función se regulará mediante contrato mercantil o laboral de alto cargo que deberá ser aprobado previamente por el Consejo de Administración, con informe de su Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en los términos de lo dispuesto en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital.

El contrato a formalizar con el consejero ejecutivo incluirá, además de las previsiones sobre su retribución, que deberán ser acordes con lo establecido en esta Política de Remuneraciones, estipulaciones que incorporen los siguientes términos y condiciones esenciales que se indican a continuación:

- (i) Duración: indefinida.
- (ii) Causas de terminación y consecuencias: en caso de terminación de la relación contractual se preverá la indemnización a favor del consejero ejecutivo que se ha indicado de un importe bruto equivalente a dos (2) años de la retribución conjunta, fija y variable anual que viniera percibiendo el consejero en el momento de la extinción del contrato, con excepción de los supuestos de (i) baja voluntaria o renuncia al cargo del consejero, (ii) fallecimiento o invalidez del consejero o (iii) incumplimiento grave y culpable del consejero de sus deberes legales, contractuales o establecidos por normativa interna.

Si se reconociera al consejero ejecutivo la indemnización por extinción del contrato que se permite en este apartado (ii) anterior, una de las dos anualidades de salario se entenderá percibida en concepto de compensación por el pacto de no concurrencia descrito en el apartado (v) siguiente.

- (iii) Plazos de preaviso: se fijará un plazo de preaviso a respetar por el consejero ejecutivo de, al menos, 90 días de duración desde que el consejero ejecutivo comunique su decisión de dar por finalizado el contrato. En caso de incumplimiento del plazo el consejero ejecutivo deberá indemnizar a Abengoa con un importe equivalente a la retribución conjunta, fija y variable anual, que le habría correspondido durante el periodo de preaviso incumplido.
- (iv) Exclusividad: se establecerá a cargo del consejero ejecutivo la obligación de dedicarse, como directivo con funciones ejecutivas, a Abengoa y su grupo en exclusiva. La exclusividad será compatible con la dedicación del consejero ejecutivo a cargos (como la pertenencia a órganos de administración de sociedades y otras entidades, instituciones y personas jurídicas) y a tareas que no requieran su atención como directivo con funciones ejecutivas, o que sean aprobadas por el Consejo de Administración, siempre dentro de los límites que establezcan los Estatutos sociales y, en su caso, el Reglamento del Consejo de Administración.
- (v) Pacto de no competencia post-contractual: se incluirá un compromiso de no competencia por el consejero ejecutivo en virtud de la cual el consejero ejecutivo no podrá competir con Abengoa y su grupo durante un plazo de un año desde la extinción de su contrato. En compensación por este compromiso y durante su plazo de vigencia (a condición de que vaya siendo cumplido y de que finalmente lo haya sido durante todo su plazo de vigencia) el consejero ejecutivo percibirá una compensación equivalente a su retribución anual resultante de la suma de su retribución fija más su retribución variable anual, sin incluir ninguna cantidad por la retribución variable plurianual que le hubiera podido corresponder o que hubiera ya devengado.

Esta compensación le será pagada a lo largo del año de duración del pacto de no competencia mediante entregas mensuales de igual importe, salvo que se considere que el pago ya está realizado por ser atribuible una parte de los cobros previamente satisfechos al consejero ejecutivo como pago de esta compensación según lo previsto en los apartados anteriores y en el correspondiente contrato.

En caso de incumplimiento de su obligación de no competencia el consejero ejecutivo deberá reembolsar el importe total de la compensación que por este concepto hubiera

percibido hasta entonces, sin quedar por ello liberado de esa obligación durante el período restante ni de su derecho al cobro de la correspondiente compensación.

En caso de baja voluntaria o renuncia por parte del consejero, Abengoa se reserva el derecho de no activar el pacto.

- (vi) Cláusula *claw back*: el contrato incluirá una cláusula que permita a Abengoa reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración, tanto anual como plurianual, que se hubieran pagado al consejero ejecutivo cuando alguno de los parámetros económicos que hayan sustentado ese pago hayan sido objeto de reformulación por el servicio de auditoría de Abengoa, y se estará al nuevo resultado en cuanto a la remuneración variable si es menor, o incluso nula en su caso (por aplicación de un requisito necesario o "trigger", o por no alcanzarse los umbrales mínimos), quedando el consejero ejecutivo obligado a devolver la diferencia resultante.