

Política de remuneraciones de los consejeros durante el período 2021-2023

1. Introducción

Las remuneraciones de los consejeros de Abengoa, S.A. ("**Abengoa**") durante el período trienal 2021 a 2023 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 2020.

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 adaptarse a la nueva situación de la compañía que perderá, en los próximos meses, la consolidación del grupo económico que hoy forma con Abenewco1, convirtiéndose en una sociedad holding sin actividad empresarial, más allá de la que surge de poseer 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.

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 la importancia de la Sociedad, sus retos y la necesidad atraer, comprometer y motivar a los profesionales.
- 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.
- 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 del personal con que pudiera contar, 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 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.

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, si las hubiere, 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, si las hubiere.

Las cantidades máximas por cada concepto son las que se determinan a continuación, correspondiente al propio Consejo, al inicio de cada ejercicio determinar el importe concreto dentro de los máximos establecidos.

- 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 la presidencia de cualquier Comisión del Consejo de Administración: € 10.000 por cada comisión.

3.2 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.

3.3 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.

3.4 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 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.