

02

Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros (IAR)



A. Política de Remuneraciones de la Sociedad para el Año en Curso

A.1. Política de remuneraciones de Abengoa para el ejercicio en curso (2016)

En Abengoa, S.A. (en adelante, “Abengoa” o la “Sociedad” o la “Compañía”) es clave mantener políticas orientadas a proponer carreras profesionales de largo recorrido en el grupo del que la Compañía es sociedad cabecera (en adelante, el “Grupo”) y, al mismo tiempo, a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad y su Grupo, guardando una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, la situación económica que tenga en cada momento y los estándares de mercado de empresas comparables. En las actividades desarrolladas por Abengoa, que se mueve en un entorno muy competitivo, la consecución de sus objetivos depende en gran medida de la calidad, capacidad de trabajo, dedicación y conocimiento del negocio de las personas que desempeñan puestos clave y lideran la organización.

Estas premisas determinan la política de remuneraciones del Grupo en general y, en especial, la de los consejeros, particularmente de los ejecutivos, que ha de hacer posible atraer y retener a los profesionales más destacados.

Consecuentemente, la política de remuneraciones de los consejeros pretende:

- › En el caso de la remuneración por el desempeño de las funciones de supervisión y decisión colegiada que desarrollan como miembros del Consejo de Administración, que sea adecuada para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad exigidas para el ejercicio de las funciones de consejero, teniendo en cuenta los cargos que desempeñan dentro del Consejo de Administración y de las comisiones a las que pertenecen.
- › Por lo que respecta a la remuneración de los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas:
 - (i) Asegurar que el paquete retributivo global y su estructura sean competitivos con el conjunto del sector internacional y compatible con nuestra vocación de liderazgo.
 - (ii) Mantener un componente variable anual que esté vinculado a la consecución de objetivos concretos, cuantificables y alineados con el interés de los accionistas.

Los criterios utilizados para establecer la política de remuneraciones de los consejeros se ajustan a lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital (artículos 217 a 219, 249 y 529 sexdecies a 529 novodecies), en los Estatutos Sociales (artículo 39) y en el Reglamento del Consejo de Administración (artículo 20), estableciéndose diferentes criterios en función de que el consejero desempeñe o no funciones ejecutivas:

- › Remuneración de los consejeros por su condición de tales

El cargo de consejero es retribuido de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 de los Estatutos Sociales. La remuneración podrá consistir en una cantidad fija acordada por la Junta General, no siendo preciso que sea igual para todos ellos. Igualmente, podrán percibir una participación en los beneficios de la Sociedad, de entre el 5 y el 10 por ciento como máximo del beneficio anual una vez deducido el dividendo correspondiente al ejercicio de que se trate, que no será inferior al 4 por ciento del capital desembolsado de acuerdo con el artículo 48 de los Estatutos Sociales, compensándose además los gastos de desplazamiento incurridos con ocasión de actuaciones encargadas por el Consejo y remunerándose aparte la pertenencia a comisiones del Consejo y, en su caso, el ejercicio de su presidencia.

El importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros por su condición de tales no excederá, por tanto, de la cantidad que resulte de sumar a la cantidad fija acordada por la Junta General, en su caso, el importe de la participación en los beneficios de la Sociedad, de los gastos de desplazamiento y de la pertenencia a comisiones o el ejercicio de su presidencia, sin perjuicio de las variaciones al alza que pudieran producirse, en su caso, como consecuencia de modificaciones imprevistas de la composición cualitativa del Consejo de Administración durante el ejercicio. Lo anterior se entiende sin perjuicio de la remuneración que pueda corresponder a los consejeros ejecutivos por el desempeño de las funciones ejecutivas que tienen atribuidas, distintas de las funciones de supervisión y decisión colegiada que desarrollan como meros miembros del Consejo de Administración.

La determinación de la remuneración de cada consejero por su condición de tal corresponderá al Consejo de Administración, que tendrá en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

- › Remuneraciones por el desempeño en la Sociedad de funciones distintas a las de consejero

Incluyen las retribuciones de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas o de otro tipo, distintas de las de supervisión y decisión que ejercen colegiadamente en el Consejo o en sus comisiones.

Estas retribuciones son compatibles con la percepción de las atenciones estatutarias y dietas por asistencia que puedan corresponderles por su mera condición de miembros del Consejo de Administración.

Los paquetes retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas incorporan los siguientes elementos básicos:

› (a) Retribución fija

Su cuantía debe estar en línea con la que perciban los consejeros ejecutivos de entidades comparables a Abengoa en el mercado según la posición de liderazgo a la que aspira la Sociedad. Para su determinación se tienen en cuenta, en la medida de lo posible, estudios de mercado de consultores externos.

La retribución fija consiste en una cantidad fija bruta anual, distribuida en doce mensualidades iguales.

› (b) Retribución variable anual (bonus)

La retribución variable anual (o bonus) de los consejeros ejecutivos está ligada fundamentalmente al cumplimiento de objetivos. Estos objetivos están referenciados al resultado antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones (*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization* o "**EBITDA**", en sus siglas en inglés). En función de estos criterios se estima a principios del ejercicio un rango de variación total de la retribución variable de los consejeros ejecutivos.

La retribución variable se corresponde con el bonus de carácter anual y es liquidada de una sola vez (devengándose a todos los efectos en el ejercicio económico en que, en su caso, sea liquidada).

En lo que se refiere a la retribución variable, su importancia relativa y los criterios de determinación para los consejeros ejecutivos, se basan en los siguientes parámetros:

- › Referencias de mercado con base en la información facilitada por consultores de reconocido prestigio en el mercado en materia de retribuciones.
- › El principal criterio a que está vinculado el devengo de la retribución variable es el cumplimiento del objetivo de EBITDA, ya sea general de Abengoa o, en el caso de consejeros ejecutivos con responsabilidades no generales, ponderado con el de su área de responsabilidad.

- › Junto a este elemento básico cuantitativo se consideran al final del ejercicio otros elementos cualitativos no financieros orientados a la creación de valor a largo plazo, que pueden variar de un año a otro, como, por ejemplo, el cumplimiento de la normativa interna de gobierno corporativo de la Sociedad y de sus políticas para el control y gestión de riesgos, y que permiten modular la decisión sobre el importe real de la retribución variable en ese momento.

El Consejero Delegado, don Joaquín Fernández de Piérola Marín, es beneficiario de los planes extraordinarios de retribución variable para directivos descritos en el apartado A.4 siguiente de este informe, que no son retribuciones referenciadas al valor de las acciones de la Sociedad en los términos de lo dispuesto en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital, si bien el derecho a su percepción, que no el importe de la retribución en sí mismo, está inicialmente condicionado a que las acciones clase B de la Sociedad hayan alcanzado determinados precios de cotización, requisito que, no obstante, puede ser exceptuado por decisión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad en el supuesto de que concurran circunstancias excepcionales en los mercados de valores que así lo justifiquen a su juicio. Por tanto, la política de remuneraciones de los consejeros correspondiente al ejercicio en curso no incorpora cambios significativos respecto de la política de remuneraciones aplicada durante los ejercicios precedentes, por cuanto la compensación de los consejeros sigue sin incluir la entrega de acciones o el otorgamiento de opciones sobre acciones.

A.2. Proceso de determinación de la política de remuneraciones

En virtud del encargo realizado por el Consejo de Administración, la política de remuneraciones de los consejeros de Abengoa reflejada en el presente informe será preparada, debatida y formulada en el seno de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, elevándose la propuesta resultante al Consejo de Administración a comienzos de cada ejercicio para su sometimiento a la aprobación a la Junta General ordinaria de accionistas de la Sociedad, al menos, cada tres años.

Los miembros actuales de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y como tales, intervinientes en la definición de la política de remuneraciones, son los siguientes:

Mercedes Gracia Díez	Presidente	Consejero independiente
José Borrell Fontelles	Vocal	Consejero independiente
Alicia Velarde Valiente	Vocal	Consejero independiente
Juan Carlos Jiménez Lora	Secretario	No consejero

La señora Gracia Díez fue designada como miembro de la Comisión por el Consejo de Administración de Abengoa, S.A. celebrado el día 12 de diciembre de 2005, y elegida como su Presidenta en la reunión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada el día 17 de marzo de 2015; por su parte, el Secretario fue designado en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada el día 23 de junio de 2014.

Por su parte, don Antonio Fornieles Melero dejó de pertenecer a la Comisión el pasado día 1 de marzo de 2016, con ocasión de su nombramiento como nuevo Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración de la Sociedad, en sustitución de don José Domínguez Abascal.

En consecuencia, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está integrada por tres consejeros independientes y su Presidenta ha sido designada de entre los consejeros independientes, con lo que se cumplen los requisitos establecidos en la Ley de Sociedades de Capital. Asimismo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2 de su Reglamento Interno, el cargo de Presidente de la Comisión recae obligatoriamente en un consejero independiente.

En la determinación de la política de remuneraciones no han intervenido asesores externos, sin perjuicio de que, como se ha quedado dicho en el apartado A.1.(b) precedente, para la determinación de la retribución variable de los consejeros ejecutivos, se toman en consideración referencias de mercado con base en la información facilitada por consultores de reconocido prestigio en el mercado en materia de retribuciones.

A.3. Componentes fijos de la remuneración

En Abengoa, únicamente los consejeros ejecutivos tienen retribución fija, en concepto de contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas. El importe devengado durante el ejercicio 2015 en concepto de sueldo por los consejeros ejecutivos ha sido de 3.298 miles de euros.

Tanto las dietas del Consejo de Administración, como los importes asignados por pertenencia a alguna comisión o por su presidencia, se devengan únicamente por asistencia. Los importes devengados durante 2015 por estos conceptos son los siguientes:

- › Dietas de Consejo de Administración: 1.782 miles de euros.
- › Pertenencia a comisiones o presidencia de las mismas: 355 miles de euros.

Determinados consejeros ejecutivos disfrutaban, asimismo, de un seguro de vida y de un seguro de accidentes por los que la Sociedad ha satisfecho primas durante el ejercicio 2015 por valor de 2,1 miles de euros.

A.4. Componentes variables de los sistemas retributivos

Hasta la fecha, la retribución variable anual (o bonus) de los consejeros ejecutivos ha estado ligada fundamentalmente al cumplimiento de objetivos referenciados al EBITDA, así como a otros elementos cualitativos no financieros orientados a la creación de valor a largo plazo. En función de estos criterios se estima a principios del ejercicio un rango de variación total de la retribución variable de los consejeros ejecutivos. La retribución variable ha venido correspondiéndose con el bonus de carácter anual liquidándose de una sola vez.

El importe total del bonus devengado durante el ejercicio 2015 por los miembros ejecutivos del Consejo de Administración ha ascendido a 10.719 miles de euros.

En relación con el ejercicio 2016, teniendo en cuenta las especiales circunstancias de la compañía en el momento actual, no se tiene determinado un sistema de retribución variable para ninguno de sus consejeros ejecutivos, si bien el contrato del Sr Fernández de Piérola (que fue nombrado Consejero Delegado con fecha 1 de marzo de 2016) establece que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, podrá establecer una retribución variable anual a su favor en el supuesto de que se verifique el cumplimiento de los objetivos anuales que le sean fijados.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está analizando la conveniencia de poner en marcha el estudio de una posible retribución variable vinculada a la consecución de objetivos relacionados con el proceso de reestructuración en el que la Compañía se encuentra inmersa para, en su caso, proponer al Consejo de Administración la adopción de los acuerdos que pudieran corresponder, incluido en su caso, la incorporación del Consejero Delegado como posible beneficiario de dicha retribución.

Planes Extraordinarios de Retribución Variable para Directivos

En la actualidad, existen dos planes extraordinarios de remuneración variable a largo plazo para Directivos.

1. Plan Extraordinario de Retribución Variable para Directivos de enero de 2014

Este plan, que sustituye y deja sin efecto el plan extraordinario aprobado previamente en febrero de 2011, fue aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad en enero de 2014, conforme a la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El plan incluye como beneficiario al Consejero Delegado, don Joaquín Fernández de Piérola Marín, entre otros directivos, y el vencimiento se producirá el 31 de diciembre de 2017.

Se establecen como condiciones para su devengo las siguientes:

- › a) que el beneficiario permanezca como empleado hasta la finalización del plan.
- › b) que durante cada ejercicio del periodo considerado, el beneficiario tenga derecho a recibir el bonus anual.
- › c) el grado de cumplimiento (en lo que a los objetivos se refiere) será del 20% anual, sin perjuicio de que la exigibilidad requiera que se haya permanecido como empleado de la Sociedad hasta el día 31 de diciembre de 2017.
- › d) que se haya cumplido el presupuesto consolidado del Grupo de Negocio y/o de Abengoa correspondiente al ejercicio 2017 según el Plan Estratégico vigente en cada momento.
- › e) que la cotización media de la acción clase B de Abengoa durante los tres últimos meses de 2017 no sea inferior a un determinado valor.

En caso de que un beneficiario deje de serlo del mencionado plan antes de que finalice la vigencia del mismo (ya sea de forma voluntaria o como consecuencia de un despido procedente), éste no tendrá derecho a recibir pago alguno en virtud del plan.

En caso de fallecimiento del beneficiario el plan se extingue teniendo derecho los herederos a recibir, en función de la categoría del directivo, el importe total o el importe consolidado que le correspondiera para el ejercicio finalizado antes de su deceso.

En el supuesto de jubilación de un beneficiario por llegar a la edad establecida o que obtenga la incapacidad permanente absoluta (que le impida realizar cualquier otro tipo de trabajo) antes de finalizar la vigencia del plan, tendrá derecho a recibir el importe consolidado durante los ejercicios completos a la fecha de su retiro siempre que se cumplan las demás condiciones establecidas.

Al cierre del ejercicio 2015 se ha procedido a revertir el gasto reconocido acumulado sobre el plan por considerarse poco probable el cumplimiento de todos los requisitos establecidos como consecuencia de la situación actual de la Sociedad, que ha traído consigo la presentación de la comunicación prevista en el artículo 5 bis de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal (en adelante, la "Ley Concursal"). No obstante lo anterior, en el supuesto de que el plan llegara a ejecutarse, el Consejero Delegado, don Joaquín Fernández de Piérola Marín,

percibiría de la Sociedad el importe que le corresponda en su condición de beneficiario del plan, con un máximo de 520 miles de euros. El importe que efectivamente le corresponda será determinado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad al vencimiento del plan, una vez verificado el cumplimiento de los objetivos y del resto de los parámetros a que está sujeto el devengo de la retribución objeto del plan.

2. Plan Extraordinario de Retribución Variable para Directivos de julio de 2014

Este plan fue aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad en julio de 2014, conforme a la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El plan incluye como beneficiario al Consejero Delegado, don Joaquín Fernández de Piérola Marín, entre otros directivos. La duración del plan es de cinco años (2014-2018) y el vencimiento se producirá el 31 de diciembre de 2018.

Se establecen como condiciones para su devengo las siguientes:

- › a) que el beneficiario permanezca como empleado hasta la finalización del plan.
- › b) para aquellos directivos que tienen su retribución, total o parcialmente, vinculada al cumplimiento de objetivos personales, el beneficiario debe haber tenido derecho al bonus anual.
- › c) el grado de cumplimiento (en lo que a los objetivos se refiere) será del 20% anual, sin perjuicio de que la exigibilidad requiera que se haya permanecido como empleado de la Sociedad hasta el día 31 de diciembre de 2018.
- › d) que la cotización media de la acción clase B de Abengoa durante los tres últimos meses de 2018 no sea inferior a un determinado valor.

En caso de baja laboral (voluntaria o por despido) el plan se extingue sin devengarse emolumento alguno.

En caso de fallecimiento del beneficiario el plan se extingue teniendo derecho los herederos a recibir, en función de la categoría del directivo, el importe total o el importe consolidado que le correspondiera para el ejercicio finalizado antes de su deceso.

En el supuesto de jubilación de un beneficiario por llegar a la edad establecida o que obtenga la incapacidad permanente absoluta (que le impida realizar cualquier otro tipo de trabajo) antes de finalizar la vigencia del plan, tendrá derecho a recibir el importe consolidado durante

los ejercicios completos a la fecha de su retiro siempre que se cumplan las demás condiciones establecidas.

Al cierre del ejercicio 2015 se ha procedido a revertir el gasto reconocido acumulado sobre el plan por considerarse poco probable el cumplimiento de todos los requisitos establecidos como consecuencia de la situación actual de la Sociedad, que ha traído consigo la presentación de la comunicación prevista en el artículo 5 bis de la Ley Concursal. No obstante lo anterior, en el supuesto de que el plan llegara a ejecutarse, el Consejero Delegado, don Joaquín Fernández de Piérola Marín, percibiría de la Sociedad el importe que le corresponda en su condición de beneficiario del plan, con un máximo de 180 miles de euros. El importe que efectivamente le corresponda será determinado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad al vencimiento del plan, una vez verificado el cumplimiento de los objetivos y del resto de los parámetros a que está sujeto el devengo de la retribución objeto del plan.

A.5 Sistemas de ahorro a largo plazo

En el paquete de compensación de los consejeros de Abengoa no se incluye ningún sistema de ahorro a largo plazo.

A.6. Indemnizaciones

No está contemplado el pago de ninguna indemnización a los consejeros en caso de terminación de sus funciones como tales, ni se ha satisfecho indemnización alguna por ese concepto durante el ejercicio 2015. Sólo está previsto el pago de indemnizaciones en los supuestos de terminación en el ejercicio de las funciones ejecutivas que, en su caso, puedan desempeñar, tal y como se detalla en el siguiente apartado A.7.

A.7. Condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

El Consejo de Administración, previa propuesta de su Comisión de Nombramientos y Retribuciones, fija la retribución que corresponde a los consejeros ejecutivos por el desempeño de sus funciones ejecutivas y demás condiciones básicas que deben respetar sus contratos, debidamente aprobados por el Consejo de Administración en los términos de lo dispuesto en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital. Dichas condiciones son las siguientes:

- › a) Duración indefinida

Los contratos de los consejeros ejecutivos de la Sociedad son de duración indefinida y en ellos se pueden prever compensaciones económicas para el caso de extinción de la relación contractual con la Sociedad, siempre que esta terminación no se produzca exclusivamente por la libre voluntad del consejero ejecutivo ni sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones (sin perjuicio de las cantidades que le correspondan por su obligación de no concurrencia de acuerdo con lo dispuesto en el apartado c) posterior). En este sentido el único consejero ejecutivo que a la fecha de emisión del presente informe tiene reconocido contractualmente este tipo de compensación, es el Consejero Delegado D. Joaquín Fernández de Piérola Marín.

- › b) Normativa aplicable

La normativa aplicable a los contratos de los consejeros ejecutivos es la prevista por el ordenamiento jurídico en cada caso.

- › c) No concurrencia

Los contratos de los consejeros ejecutivos establecen en todo caso una obligación de no concurrencia en relación con empresas y actividades de análoga naturaleza durante la vigencia de su relación con la Sociedad.

Adicionalmente, el contrato del Consejero Delegado, don Joaquín Fernández de Piérola Marín, incorpora un pacto de no concurrencia post-contractual por un periodo de tiempo posterior al cese de su relación con la Sociedad, que tendrá una duración de doce o de veinticuatro meses, en función de que el cese de la relación obedezca a la voluntad de la Sociedad o del consejero, respectivamente y que es retribuido en los términos de lo dispuesto en el apartado (e) siguiente. Si el consejero incumpliera el citado pacto de no concurrencia post-contractual, deberá abonar a la Sociedad una penalidad igual al 100% de la retribución percibida durante el ejercicio inmediatamente anterior a aquel en que hubiere cesado su relación con la Sociedad.

- › d) Confidencialidad y devolución de documentos

Se establece un riguroso deber de confidencialidad, tanto durante la vigencia de los contratos como una vez extinguida la relación. Además, al cesar en su relación con la Sociedad, los consejeros ejecutivos deberán devolver a la Sociedad los documentos y objetos relacionados con su actividad que se encuentren en su poder.

- › e) Cláusulas indemnizatorias

- › El contrato mercantil del Consejero Delegado, don Joaquín Fernández de Piérola Marín, reconoce a su favor una indemnización por un importe equivalente al 100% de la retribución percibida por el señor Fernández de Piérola Marín durante el ejercicio inmediatamente anterior, tanto en el caso de cese anticipado de su relación contractual con la Sociedad -que no venga motivado por un incumplimiento de sus obligaciones imputable al Consejero Delegado ni se deba exclusivamente a su voluntad-, como en concepto de contraprestación por el pacto de no concurrencia descrito en el apartado (c) precedente (en adelante, "indemnización por cese anticipado/pacto de no competencia post-contractual").

Ambas indemnizaciones son incompatibles, de modo que si el Consejero percibiera la indemnización por cese anticipado, no tendría derecho a percibir la contraprestación por el pacto de no concurrencia. El incumplimiento de la obligación de no concurrencia conllevará en todo caso la devolución del importe de la indemnización por parte del Consejero Ejecutivo, con independencia del concepto por el que esta se hubiera percibido.

Durante el ejercicio 2015, la Sociedad pagó al anterior Presidente Ejecutivo de la Sociedad, don Felipe Benjumea Llorente, y al anterior Consejero Delegado de Abengoa, don Manuel Sánchez Ortega, la cantidad de 4.484 miles de euros a cada uno de ellos, en concepto de indemnización por cese anticipado/pacto de no competencia post-contractual.

Adicionalmente, durante el ejercicio 2015, la Sociedad pagó al anterior Presidente Ejecutivo de la Sociedad, don Felipe Benjumea Llorente, la cantidad de 7.000 miles de euros al amparo de la bonificación por permanencia que tenía reconocida en el contrato mercantil suscrito con la Sociedad.

Asimismo, se deja constancia de que conforme al contrato mercantil de prestación de servicios suscrito con el anterior Presidente Ejecutivo, don José Domínguez Abascal tenía reconocido, en el supuesto de que la Sociedad lo cesara, el derecho a optar entre la indemnización por cese anticipado/pacto de no competencia post-contractual descrita anteriormente, que en el caso del señor Domínguez Abascal ascendía a un importe equivalente al 100% de la retribución devengada durante el ejercicio inmediatamente anterior, o la reintegración a su puesto de trabajo anterior. Tras su cese como Presidente Ejecutivo el Sr. Domínguez Abascal optó por la reintegración a su puesto de trabajo anterior.

- › f) Compensación excepcional a favor del anterior Presidente Ejecutivo
Adicionalmente, el contrato del anterior Presidente Ejecutivo, don José Domínguez Abascal, reconocía a su favor el derecho a percibir, como compensación excepcional

correspondiente al ejercicio 2016, una cantidad igual al importe bruto de su remuneración fija anual de 700 miles de euros, con sujeción a que durante el ejercicio 2016:

- Se alcanzara un acuerdo con los acreedores financieros y/o comerciales en el proceso de reestructuración del balance de la Sociedad; y/o
- se alcanzara, en su caso, un acuerdo con inversores para la entrada en el accionariado de Abengoa o que, de otro modo, permitiera reforzar la estructura de fondos propios de la Sociedad y/o que diese solución a la actual situación financiera de la Sociedad,

en uno y/o en otro caso, evitándose la declaración de concurso de acreedores de la Sociedad durante el ejercicio 2016 o, de no evitarse, produciéndose la salida del concurso, asimismo, durante el ejercicio 2016.

Con fecha 7 de marzo de 2016, el Consejo de Administración de la Sociedad determinó, a propuesta de su Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que, a la fecha de su cese como Presidente Ejecutivo de Abengoa no se habían cumplido las condiciones necesarias para el devengo de la citada compensación, no habiendo lugar, por tanto, a su pago.

A.8. Remuneraciones suplementarias

A 31 de diciembre de 2015, no existía en Abengoa ninguna remuneración suplementaria devengada por los consejeros.

A.9. Anticipos, créditos y garantías concedidas

A la fecha del presente informe, no existen anticipos, créditos o garantías concedidas a miembros del Consejo de Administración de Abengoa.

A.10. Remuneraciones en especie

La remuneración en especie se reduce a las primas satisfechas por la Sociedad en concepto de seguro de vida y de accidente para determinados consejeros ejecutivos.

A.11. Remuneraciones devengadas por consejeros en virtud de pagos realizados a una tercera entidad

No se han realizado pagos a ninguna entidad con la finalidad de remunerar los servicios prestados a Abengoa por consejeros externos.

A.12. Otros conceptos retributivos

No existen otros conceptos retributivos diferentes de los expuestos en apartados anteriores.

A.13. Acciones adoptadas para reducción de riesgos

Para garantizar la buena marcha de la organización y garantizar un futuro a largo plazo a la Compañía, además de una buena planificación estratégica es imprescindible tener una gestión precisa y rigurosa que tenga en cuenta los riesgos asociados a la propia actividad de la empresa y prevea la forma de mitigarlos.

En este sentido, Abengoa dispone de un sistema global de gestión de riesgos propio, englobado dentro de los sistemas comunes de gestión, que permite el control e identificación de riesgos y que se actualiza de forma periódica con el objetivo de crear una cultura de gestión común, alcanzar los objetivos establecidos en esta materia y tener capacidad de adaptación para mitigar las amenazas que se puedan presentar en un entorno tan competitivo como el actual.

La implantación de este sistema obliga a:

- › La gestión de riesgos en todos los niveles de la organización, sin excepciones.
- › Su plena integración en la estrategia y en los sistemas para la consecución de los objetivos fijados.
- › El pleno apoyo de la dirección para evaluar, hacer seguimiento y cumplir las directrices marcadas relativas a la gestión de las amenazas.

Este sistema de gestión de riesgos está formalizado en tres herramientas:

- › Las normas de obligado cumplimiento (NOC).
- › Los procesos de obligado cumplimiento (POC).
- › El Modelo Universal de Riesgos (MUR).

Su cumplimiento se garantiza mediante las verificaciones que lleva a cabo el Departamento de Auditoría Interna así como en comités periódicos celebrados con la alta dirección y la presidencia de la Compañía.

Estas herramientas o sistemas comunes de gestión están diseñados a partir de estándares de calidad con el fin de cumplir con normativas y regulaciones internacionales, como la

ISO 31000 y la normativa Sarbanes-Oxley, y han sido certificados por firmas de reconocido prestigio internacional.

El Modelo Universal de Riesgos (MUR) es la metodología empleada por Abengoa para la identificación, comprensión y valoración de los riesgos que pueden afectar a la Compañía. Su objetivo principal es obtener una visión integral de los mismos, diseñando un sistema eficiente y alineado con los objetivos de negocio de Abengoa.

El MUR está configurado por más de 55 riesgos pertenecientes a 20 categorías diferentes agrupadas en 4 grandes áreas: financiera, estratégica, normativa y de operaciones.

El MUR es revisado anualmente, asegurándose de que los cálculos diseñados para cada riesgo son los más adecuados a la realidad de la Compañía.

C. Resumen Global de Cómo se Aplicó la Política de Retribuciones Durante el Ejercicio Cerrado

C.1. Política retributiva aplicada durante el ejercicio: estructura y conceptos retributivos

La estructura y conceptos retributivos de los consejeros de Abengoa varían en función de que el consejero tenga o no carácter ejecutivo, siendo aprobados por el Consejo de Administración, como parte de la política de remuneraciones de los consejeros a que se refiere este informe:

- › Retribución por la función de consejero no ejecutivo

El cargo de consejero es retribuido de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 de los Estatutos Sociales. La remuneración podrá consistir en una cantidad fija acordada por la Junta General, no siendo preciso que sea igual para todos ellos. Igualmente podrán percibir una participación en los beneficios de la Sociedad, de entre el 5 y el 10 por ciento como máximo del beneficio anual una vez deducido el dividendo correspondiente al ejercicio de que se trate, que no será inferior al 4 por ciento del capital desembolsado de acuerdo con el artículo 48 de los Estatutos Sociales, compensándose además los

gastos de desplazamiento, realizados por actuaciones encargadas por el Consejo y remunerándose aparte la pertenencia a comisiones del Consejo y, en su caso, el ejercicio de su presidencia.

- › Remuneraciones por el desempeño en la Sociedad de funciones distintas a la de consejero

Incluyen las retribuciones de los consejeros por el desempeño de funciones, sean como consejeros ejecutivos o de otro tipo, distintas de las de supervisión y decisión que ejercen colegiadamente en el Consejo o en sus comisiones.

Estas retribuciones son compatibles con la percepción de las atenciones estatutarias y dietas por asistencia que puedan corresponderles por su mera condición de miembros del Consejo de Administración.

Los paquetes retributivos por el desempeño de funciones ejecutivas incorporan los siguientes elementos básicos:

(a) Retribución fija

Su cuantía debe estar en línea con los equiparables del mercado según la posición de liderazgo a la que aspira Abengoa. Para su determinación se tienen en cuenta estudios de mercado de consultores externos.

(b) Retribución variable anual (bonus)

La retribución variable anual (o bonus) de los consejeros ejecutivos está ligada fundamentalmente al cumplimiento de objetivos referenciados al EBITDA, así como a otros elementos cualitativos no financieros orientados a la creación de valor a largo plazo. En función de estos criterios se estima a principios del ejercicio un rango de variación total de la retribución variable de los consejeros ejecutivos.

La retribución variable se corresponde con el bonus de carácter anual y es liquidada de una sola vez.

D. Detalle de las Retribuciones Individuales Devengadas por cada uno de los Consejeros

D.1. Detalle de las retribuciones individuales devengadas por los consejeros

a) Retribuciones devengadas en Abengoa, S.A. (en miles de euros):

Nombre	Tipología	Periodo	Sueldo	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo ⁽¹⁴⁾	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a Comisiones del Consejo	Indemnización	Otros conceptos	Total Ejercicio 2015	Total Ejercicio 2014
Felipe Benjumea Llorente ⁽¹⁾	Ejecutivo	01/01-23/09	814		68	3.304			4.484 ⁽¹¹⁾	7.000 ⁽¹²⁾	15.671	4.484
Aplidig, S.L. ⁽²⁾	Ejecutivo	01/01-19/01				2.804					2.804	3.099
Manuel Sánchez Ortega ⁽³⁾	Ejecutivo	01/01-27/07	543		57	3.304			4.484 ⁽¹¹⁾		8.388	4.484
Javier Benjumea Llorente	Ejecutivo	01/01-31/12	1.200		93	1.307					2.600	2.050
José Borrell Fontelles	Independiente	01/01-31/12			160			140			300	300
Mercedes Gracia Díez	Independiente	01/01-31/12			160			40			200	200
Ricardo Martínez Rico	Independiente	01/01-31/12			110			20			130	130
Alicia Velarde Valiente	Independiente	01/01-31/12			110			40			150	150
Ricardo Hausmann	Independiente	01/01-31/12			280						280	178
José Joaquín Abaurre Llorente	Dominical	01/01-31/12			110			40			150	150
José Luis Aya Abaurre	Dominical	01/01-31/12			110			40			150	150
María Teresa Benjumea Llorente ⁽⁴⁾	Dominical	01/01-10/10			43						43	78
Claudi Santiago Ponsa	Dominical	01/01-31/12			78						78	70
Ignacio Solís Guardiola	Dominical	01/01-31/12			78						78	78
Fernando Solís Martínez Campos ⁽⁵⁾	Dominical	01/01-10/10			57						57	78
Carlos Sundheim Losada ⁽⁶⁾	Dominical	01/01-10/10			57						57	78
Antonio Fornieles Melero ⁽⁷⁾	Independiente	19/01-31/12			160			35			195	0
Santiago Seage Medela ⁽⁸⁾	Ejecutivo	18/05-27/11	543		51						594	0
José Domínguez Abascal ⁽⁹⁾	Ejecutivo	23/09-31/12	175								175	0
Joaquín Fernández de Piérola Marín ⁽¹⁰⁾	Ejecutivo	27/11-31/12	23								23	0
Total			3.298	0	1.782 ⁽¹³⁾	10.719	0	355 ⁽¹³⁾	8.968	7.000	32.123	15.757

Nota (1): Don Felipe Benjumea Llorente presentó su renuncia a la condición de consejero de Abengoa mediante escrito dirigido al Consejo de Administración con fecha 23 de septiembre de 2015 como consecuencia de haber sido cesado como Presidente Ejecutivo y como parte de ciertos compromisos asumidos por la Sociedad con ciertas entidades financieras. El cese de D. Felipe Benjumea se produce por tratarse de una exigencia innegociable de los bancos aseguradores y financiadores en el marco de una ampliación de capital que la Sociedad tenía la necesidad de abordar. Con posterioridad, durante el tercer trimestre de 2015 y hasta el día 1 de marzo de 2016, ha ejercido como asesor del Consejo de Administración, en virtud del contrato de asesoramiento suscrito con la Sociedad con Abengoa y que quedó resuelto en esa misma fecha. El señor Benjumea Llorente ha renunciado a percibir cualquier cantidad que pudiera haberle correspondido vinculada a ese contrato.

Nota (2): Representada por Don José B. Terceiro Lomba. Aplidig, S.L. presentó su dimisión como consejera de Abengoa el día 19 de enero de 2015.

Nota (3): El señor Sánchez Ortega presentó su dimisión como Consejero Delegado de Abengoa el día 18 de mayo de 2015, siendo sustituido por don Santiago Seage Medela, y, posteriormente, el día 27 de julio de 2015, también como consejero de la Sociedad. Hasta su dimisión como consejero de Abengoa el día 27 de julio de 2015, el señor Sánchez Ortega desempeñó determinadas funciones encaminadas a facilitar la transición e integración del nuevo Consejero Delegado de la Sociedad al amparo de un contrato mercantil de prestación de servicios.

Nota (4): La señora Benjumea Llorente presentó su dimisión como consejera de Abengoa el día 18 de mayo de 2015, reincorporándose posteriormente al Consejo de Administración con fecha 27 de julio de 2015. Finalmente, con fecha 10 de octubre de 2015, en el marco de la Junta General extraordinaria de accionistas de la Sociedad celebrada en esa misma fecha presenta nuevamente su dimisión como consejera de Abengoa.

Nota (5): El señor Solís Martínez-Campos presentó su dimisión como consejero de Abengoa el día 10 de octubre de 2015, en el marco de la Junta General extraordinaria de accionistas de la Sociedad celebrada en esa misma fecha.

Nota (6): El señor Sundheim Losada presentó su dimisión como consejero de Abengoa el día 10 de octubre de 2015, en el marco de la Junta General extraordinaria de accionistas de la Sociedad celebrada en esa misma fecha.

Nota (7): El señor Fornieles Melero fue designado Consejero independiente de Abengoa el día 19 de enero de 2015, en sustitución de Aplidig, S.L. Posteriormente, con fecha 1 de marzo de 2016, el señor Fornieles Melero fue designado Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración de Abengoa en sustitución de don José Domínguez Abascal.

Nota (8): El señor Seage Medela fue designado miembro del Consejo de Administración de la Sociedad y Consejero Delegado de Abengoa el día 18 de mayo de 2015, en sustitución del señor Sánchez Ortega. Posteriormente, presentó

su dimisión como Consejero Delegado de Abengoa y miembro de su Consejo de Administración el día 27 de noviembre de 2015.

Nota (9): El señor Domínguez Abascal fue designado consejero dominical y Presidente no ejecutivo del Consejo de Administración de Abengoa el día 23 de septiembre de 2015, en sustitución de don Felipe Benjumea Llorente. Posteriormente, con fecha 27 de noviembre de 2015, el Consejo de Administración de Abengoa aprobó la delegación en favor del señor Domínguez Abascal de todas las facultades legal y estatutariamente delegables. Posteriormente, con fecha 1 de marzo de 2016, el señor Domínguez Abascal fue cesado como Presidente Ejecutivo del Consejo de Administración de Abengoa, siendo sustituido por el señor Fornieles Melero, y pasando desde esa fecha a ostentar la condición de otro consejero externo.

Nota (10): El señor Fernández de Piérola Marín fue designado Consejero Director General de Abengoa, en sustitución del señor Seage Medela, el día 27 de noviembre de 2015. Hasta su designación como Consejero Director General, el señor Fernández de Piérola Marín desempeñó el cargo de presidente del consejo de administración de Abengoa México, S.A. de C.V. Posteriormente, con fecha 1 de marzo de 2016, el señor Fernández de Piérola Marín fue designado Consejero Delegado de Abengoa.

Nota (11): En concepto de indemnización por cese anticipado/pacto de no competencia post-contractual.

Nota (12): En concepto de bonificación por permanencia.

Nota (13): Se refleja el importe total devengado, si bien a la fecha de emisión de este informe, se encuentra pendiente de pago el importe de las dietas correspondientes a la reunión del Consejo de Administración celebrada durante el mes de diciembre del ejercicio 2015 (132 miles de euros) y a las reuniones de la Comisión de Estrategia y Tecnología celebradas durante los meses de noviembre y diciembre del ejercicio 2015 (60 miles de euros).

Nota (14): Se corresponde con el cumplimiento de objetivos fijados para el ejercicio 2014.

Como se ha descrito en apartados anteriores, la Sociedad no tiene ningún sistema de retribución basado en acciones ni ningún sistema de ahorro a largo plazo. Igualmente, a la fecha del presente informe, no existen anticipos, créditos o garantías concedidas a miembros del Consejo de Administración de Abengoa.

La Sociedad ha satisfecho durante el ejercicio 2015 2,1 miles de euros en concepto de primas de seguros de vida y de accidente a los siguientes consejeros ejecutivos:

Nombre / Tipología	Ejercicio 2015	Ejercicio 2014
Felipe Benjumea Llorente / Ejecutivo	0,4	1
Manuel Sánchez Ortega / Ejecutivo	0,3	1
Javier Benjumea Llorente / Ejecutivo	0,5	—
Santiago Seage Medela / Ejecutivo	0,2	—
José Domínguez Abascal / Ejecutivo	0,5	—
Joaquín Fernández de Piérola Marín / Ejecutivo	0,1	—
Total	2,1	2

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de Abengoa, S.A. por su pertenencia a consejos en otras sociedades del Grupo (en miles de euros):

Nombre	Tipología	Periodo de devengo Ejercicio 2015	Sueldo	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnización	Otros conceptos	Total Ejercicio 2015	Total Ejercicio 2014
Javier Benjumea Llorente ⁽¹⁾	Ejecutivo	01/01-31/12			52 ⁽³⁾						52 ⁽³⁾	52
María Teresa Benjumea Llorente ⁽²⁾	Dominical	01/01-23/12			18						18	24
Total			-	-	70	-	-	-	-	-	70	76

Nota (1): Se indica la retribución total devengada por el señor Benjumea Llorente durante el ejercicio 2015 por su pertenencia al consejo de administración de Abengoa Bioenergía, S.A.

Nota (2): Se indica la retribución total devengada por la señora Benjumea Llorente durante el ejercicio 2015 por su pertenencia al consejo de administración de SIEMA, Sociedad Inversora en Energía y Medioambiente, S.A.

Nota (3): Se refleja el importe total devengado, si bien a la fecha de emisión de este informe, se encuentra pendiente de pago el importe de 13 miles de euros correspondientes a dietas de reuniones del consejo de administración de Abengoa Bioenergía, S.A.

c) Resumen de las retribuciones (en miles de euros):

Nombre	Tipología	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del Grupo				Totales		
		Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 Grupo	Total Ejercicio 2015	Total Ejercicio 2014	Aportación al sistema de ahorro durante el ejercicio
Felipe Benjumea Llorente	Ejecutivo	15.671	-	-	15.671	-	-	-	-	15.671	4.484	-
Aplidig, S.L. ⁽¹⁾	Ejecutivo	2.804	-	-	2.804	-	-	-	-	2.804	3.099	-
Manuel Sánchez Ortega	Ejecutivo	8.388	-	-	8.388	-	-	-	-	8.388	4.484	-
Javier Benjumea Llorente	Ejecutivo	2.600	-	-	2.600	52	-	-	52	2.652	2.102	-
José Borrell Fontelles	Independiente	300	-	-	300	-	-	-	-	300	300	-
Mercedes Gracia Díez	Independiente	200	-	-	200	-	-	-	-	200	200	-
Ricardo Martínez Rico	Independiente	130	-	-	130	-	-	-	-	130	130	-
Alicia Velarde Valiente	Independiente	150	-	-	150	-	-	-	-	150	150	-
Ricardo Hausmann	Independiente	280	-	-	280	-	-	-	-	280	178	-
José Joaquín Abaurre Llorente	Dominical	150	-	-	150	-	-	-	-	150	150	-
José Luis Aya Abaurre	Dominical	150	-	-	150	-	-	-	-	150	150	-
María Teresa Benjumea Llorente	Dominical	43	-	-	43	18	-	-	18	61	102	-
Claudi Santiago Ponsa	Dominical	78	-	-	78	-	-	-	-	78	70	-
Ignacio Solís Guardiola	Dominical	78	-	-	78	-	-	-	-	78	78	-
Fernando Solís Martínez Campos	Dominical	57	-	-	57	-	-	-	-	57	78	-
Carlos Sundheim Losada	Dominical	57	-	-	57	-	-	-	-	57	78	-

Nombre	Tipología	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del Grupo				Totales		
		Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2015 Grupo	Total Ejercicio 2015	Total Ejercicio 2014	Aportación al sistema de ahorro durante el ejercicio
Antonio Fornieles Melero	Independiente	195	-	-	195	-	-	-	-	195	-	-
Santiago Seage Medela	Ejecutivo	594	-	-	594	-	-	-	-	594	-	-
José Domínguez Abascal	Ejecutivo	175	-	-	175	-	-	-	-	175	-	-
Joaquín Fernández de Piérola Marín	Ejecutivo	23	-	-	23	-	-	-	-	23	-	-
Total		32.123	-	-	32.123	70	-	-	70	32.193	15.833	-

Nota (1): Representada por don José B. Terceiro Lomba.

D.2. Relación entre retribución y resultado de la Sociedad

- › En cuanto a la concreta determinación de la retribución variable anual, la referencia esencial es la evolución del EBITDA, ya sea general de Abengoa o, en el caso de consejeros ejecutivos con responsabilidades no generales, ponderado con el de su área de responsabilidad.
- › Junto a este elemento básico cuantitativo se consideran al final del ejercicio otros elementos cualitativos no financieros orientados a la creación de valor a largo plazo, que pueden variar de un año a otro, como, por ejemplo, el cumplimiento de la normativa interna de gobierno corporativo de la Sociedad y de sus políticas para el control y gestión de riesgos, y que permiten modular la decisión sobre el importe real de la retribución variable en ese momento.
- › En función de los criterios establecidos para la determinación del bonus anual, se efectúa una liquidación del mismo en proporción al grado de cumplimiento de los mismos.

D.3 Resultado de la votación consultiva de la Junta General de accionistas sobre el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	5.995.649.505	65,371 %

	Número	% sobre emitidos
Votos a favor	5.577.536.637	93,027 %
Votos negativos	221.913.281	3,701 %
Abstenciones	196.199.587	3,272 %

E. Otras Informaciones de Interés

Por la política de remuneraciones aplicada en Abengoa, no existen otros elementos relevantes que los ya expuestos en apartados anteriores de este informe.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por unanimidad por el Consejo de Administración de la Sociedad, en su sesión de fecha 30 de marzo de 2016.