

**Informe que formula el Consejo de Administración de Abengoa, S.A., en relación con el punto tercero del orden del día de la Junta General Extraordinaria convocada para su celebración los días 21 o 22 de diciembre de 2020, en primera y segunda convocatoria respectivamente, relativo a la modificación de la Política de Remuneraciones de los consejeros aplicable a los ejercicios 2018-2020.**

## **1. Introducción. Objeto del Informe**

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

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

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

Para dar cumplimiento a lo establecido en el apartado 3 del artículo antes referido, el Consejo de Administración de Abengoa, S.A., previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha formulado este informe sobre la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones del Consejo de Administración aplicable a los ejercicios 2018-2020, a los efectos de su presentación a la Junta General Extraordinaria de accionistas de la Sociedad.

## **2. Política de Remuneraciones 2018-2020**

Se encuentran plenamente vigentes y se mantienen inalterados los objetivos y principios de la Política de Remuneraciones, así como todo el régimen y condiciones remunerativas establecidas para los consejeros y consejeros ejecutivos a excepción de lo referido a la Retribución Variable de los Consejeros y a la Retribución Variable Plurianual del Consejero Ejecutivo, que está previsto cancelar y a cuyos efectos se propone esta modificación de la Política de Remuneraciones correspondiente a los ejercicios 2018-2020

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

Debemos conocer, previamente, que el impacto de la situación COVID19 en Abengoa ha supuesto un deterioro muy significativo de las proyecciones de negocio a corto, medio y largo plazo, lo que ha llevado a la compañía a revisar su Plan de Negocio y proponer, además, un Plan de Refinanciación, en aras, todo ello, de salvaguardar su viabilidad presente y futura, teniendo ambas medidas un impacto directo en las premisas sobre las que se sustentaban los planes de retribución a largo plazo, haciendo que pierdan todos ellos validez y eficacia.

Analizaremos cada uno de los planes:

- (a) El **Plan de Incentivo a Largo Plazo 2017-2020 (MIP)**, del que era beneficiario el Consejero Ejecutivo (punto 4.2.3, letra D) y hasta un número de 125 directivos, establecía para su activación una condición previa (trigger) y era que el "Ratio Deuda de Negocio "New Abengoa"/ EBITDA, calculado al año 4º (diciembre 2020), tenga un valor menor o igual a 3".

Pues bien, esta condición previa, tras el proceso de refinanciación realizado el pasado mes de agosto, que ha supuesto la entrada de nueva deuda, impide que el Plan pueda activarse.

A mayor abundamiento, los objetivos específicos del Plan (en la hipótesis de considerar superado el trigger) tampoco se cumplirían pues, por un lado, el efecto COVID hace que nuestro EBITDA E&C quede lejos de los 100M€ mínimos exigidos, y, por otro, con independencia de que la deuda SOM va a desaparecer por la propia refinanciación, hoy cotiza por debajo de los 3 céntimos y no habría posibilidad alguna de entrar en la horquilla de cumplimiento que la situaba por encima de 15.

En definitiva, el propio proceso de viabilidad de la compañía ha provocado que el MIP 2017-2020 pierda validez y eficacia.

- (b) **Retribución Variable de los Consejeros:** La Política de Remuneración de Consejeros 2018-2020 (punto 3.2) establece una remuneración variable adicional, en un único pago, de importe igual a la mitad de su remuneración agregada (excluyendo la remuneración por funciones ejecutivas) hasta 31 de diciembre de 2020, ligada a que los directivos devengasen el MIP 2017-2020. Por lo tanto, podemos dar por reproducidos los argumentos anteriores y concluir que esta remuneración variable para consejeros sigue la misma suerte que el anterior plan comentado (MIP 2017-2020), perdiendo, igualmente, su validez y eficacia.

- (c) **Plan de Incentivo a Largo Plazo 2019-2024 (New MIP I)** del que era beneficiario el Consejero Ejecutivo (punto 4.2.3, letra E) y hasta un número de 25 directivos. Este Plan, pagadero en acciones en acciones de Abenewco1 y Abengoa, se apalancaba sobre la base de conseguir en Abenewco1 una revalorización mínima del SOM superior a 15 céntimos (hoy cotiza por debajo de 3) y en Abengoa conseguir un valor mínimo de 25 céntimos la acción clase A (hoy suspendida, pero con un último valor de 1,6 céntimos).

Por lo tanto, siguiendo el razonamiento anterior por lo que se refiere a la parte referenciada a Abenewco1, con la reestructuración realizada pierde eficacia y validez toda vez que el SOM desaparece, y por lo que se refiere a la parte del valor de las acciones de Abengoa no podrá darse el mínimo valor exigido.

Todo ello lleva a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a concluir que se deben cancelar los planes antedichos despejando, así, el panorama retributivo de aquello que ha perdido eficacia y empezar a pensar en una nueva retribución a medio o largo plazo que responda a la nueva realidad y objetivos de la compañía, y que sirva de verdadera incentivación y retención a su Consejo y equipo gestor.

Por tanto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso al Consejo y este aprobó la cancelación formal, para todos sus beneficiarios, del MIP 2017-2020, el Plan de Retribución Variable de Consejeros asociado al MIP 2017-2020 y el New MIP I 2019-2024 en acciones y empezar a estudiar un nuevo esquema, proponiendo el Consejo someter a la Junta General de Accionistas la modificación en este sentido de la Política de Remuneraciones de los Consejeros durante el período 2018-2020.

El texto íntegro de la propuesta de acuerdo que se somete a la Junta General Extraordinaria de accionistas es el que consta en el Anexo a este Informe.

\* \* \*

El presente informe ha sido formulado y aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de fecha 15 de noviembre de 2020.

## Anexo 1

### Propuesta de acuerdo

#### **Tercero.- Modificación de la política de remuneraciones aplicable a los ejercicios 2018-2020.**

La política de remuneraciones de los consejeros de Abengoa aplicable a los ejercicios 2018, 2019 y 2020 y por tanto, actualmente vigente, fue aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 30 de junio de 2017 y posteriormente modificada por la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 28 de marzo de 2019.

Dicha política de remuneraciones contempla sendos planes de retribución variable plurianual basados en una serie de premisas relacionadas con la evolución del negocio y del valor de la deuda del grupo.

El impacto de la situación COVID19 en Abengoa ha supuesto deterioro muy significativo de las proyecciones de negocio a corto, medio y largo plazo, lo que ha llevado a la compañía a revisar su Plan de Negocio y proponer, además, un Plan de Refinanciación, en aras, todo ello, de salvaguardar su viabilidad presente y futura, teniendo ambas medidas un impacto directo en las premisas sobre las que se sustentaban los planes de retribución a largo plazo, haciendo que pierdan todos ellos validez y eficacia.

Por ello, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propuso al Consejo de Administración y este aprobó la cancelación formal, para todos sus beneficiarios, del MIP 2017-2020, el Plan de Retribución Variable de Consejeros asociado al MIP 2017-2020 y el New MIP I 2019-2024 en acciones y empezar a estudiar un nuevo esquema, proponiendo el Consejo de Administración someter a la Junta General de Accionistas la modificación en este sentido de la Política de Remuneraciones de los Consejeros durante el período 2018-2020.

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

Aprobar, de conformidad con lo previsto en el apartado 3 del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, la modificación de la Política de Remuneraciones de los consejeros aplicable a los ejercicios 2018-2020 (inclusive).