

## ANEXO 1

### INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

31/12/2016

**C.I.F.**

A41002288

**DENOMINACIÓN SOCIAL**

ABENGOA, S.A.

**DOMICILIO SOCIAL**

CAMPUS PALMAS ALTAS,CALLE ENERGIA SOLAR 1 SEVILLA

# MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

## A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

### Explique la política de remuneraciones

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 opera 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.

La política de remuneraciones de los consejeros de Abengoa reflejada en el presente informe trae causa del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2014, que fue aprobado por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 29 de marzo de 2015. De conformidad con la disposición transitoria de la Ley 31/ 2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, la aprobación del informe por la Junta General determinó que la política de remuneraciones en él contenida resultara igualmente aprobada también a los efectos del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital, permaneciendo vigente hasta el ejercicio 2017 (inclusive).

Ello no obstante, el artículo 39 de los Estatutos Sociales de Abengoa, regulador –entre otros extremos– de la remuneración de los consejeros, fue objeto de modificación tanto en esa misma Junta General Ordinaria de Accionistas de 29 de marzo de 2015 como en la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 22 de noviembre de 2016. Entre otros cambios, la Junta General Extraordinaria de Accionistas de 22 de noviembre de 2016 acordó suprimir

la posibilidad, anteriormente prevista, de remunerar a los consejeros mediante participación en los beneficios de la Sociedad. La política de remuneraciones reflejada en este informe difiere, por tanto, del contenido del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2014 en la medida en que también lo ha hecho la regulación estatutaria en materia retributiva.

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 de los administradores consistirá en una cantidad cuyo importe total conjunto acordará la Junta General de la Sociedad, de conformidad con la política de remuneraciones de los Consejeros, de acuerdo con todos o algunos de los siguientes conceptos y a reserva, en los casos en que resulte necesario por establecerlo la ley, de su previa aprobación por la Junta General de Accionistas:

(a) una asignación fija;

(b) dietas de asistencia;

(c) retribución variable con indicadores o parámetros generales de referencia; y

(d) indemnizaciones por cese, siempre y cuando el cese no estuviese motivado por el incumplimiento de las funciones que tuvieran atribuidas.

Asimismo, podrá acordarse el pago mediante la entrega de acciones a consejeros no ejecutivos siempre y cuando se condicione a que mantengan tales acciones (a excepción de las que pudiera necesitar enajenar para hacer frente a los costes de adquisición de las mismas) hasta su cese como consejeros.

Actualmente, de entre las distintas posibilidades que contempla la normativa interna de Abengoa la remuneración de los consejeros en cuanto tales se concreta exclusivamente en dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración y sus Comisiones.

La determinación concreta del importe que corresponda por los conceptos anteriores a cada uno de los Consejeros y la forma de pago será fijada por el Consejo de Administración. A tal efecto, tendrá en cuenta los cargos desempeñados por cada consejero en el propio órgano colegiado y su pertenencia y asistencia a las distintas Comisiones. Asimismo, se reembolsarán los gastos en que incurran los consejeros con ocasión del desarrollo de actividades encomendadas por el Consejo de Administración.

Los derechos y deberes de toda clase derivados de la pertenencia al Consejo de Administración serán compatibles con cualesquiera otros derechos, obligaciones e indemnizaciones que pudieran corresponder al Consejero por aquellas otras funciones, incluidas las ejecutivas, que, en su caso, desempeñe en la Sociedad.

- 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 la retribución que pueda corresponderles por su mera condición de miembros del Consejo de Administración.

Corresponde al Consejo de Administración de la Sociedad fijar la retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas. Se hace constar que, desde la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 22 de noviembre de 2016, el único consejero ejecutivo con cargo vigente es el actual Presidente Ejecutivo, don Gonzalo Urquijo Fernández de Araoz.

Se informa de que el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tiene previsto someter a la aprobación de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas una nueva política de remuneraciones para los ejercicios 2018 y siguientes. Asimismo, está previsto proponer a la Junta General de Accionistas que la nueva política de remuneraciones sea aplicable también en el ejercicio 2017, modificando por tanto la aquí establecida de conformidad con el apartado 3 del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

**A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.**

### Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

De acuerdo con el artículo 28 del reglamento del Consejo de Administración de Abengoa, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones Proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones ejecutivas o de Consejeros Delegados, para su aprobación por la Junta General de accionistas de la Sociedad, así como revisar periódicamente dicha política y garantizar que la remuneración individual de cada uno de ellos sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y directores generales de la Sociedad.

La política de remuneraciones de los consejeros de Abengoa reflejada en el presente informe trae causa del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2014. Dicha política de remuneraciones fue preparada, debatida y formulada en el seno de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, elevándose la propuesta resultante al Consejo de Administración para su sometimiento a la Junta General. En su determinación no intervinieron asesores externos. No obstante, para su concreción en relación con los consejeros con cargo vigente a la fecha de este informe se han tomado en consideración referencias de mercado con base en la información facilitada por consultores de reconocido prestigio, tal y como se indica más adelante en este mismo apartado A.2.

De acuerdo con los estatutos y el reglamento del Consejo de Administración de Abengoa, la mayoría de los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones han de ser consejeros independientes y su Presidente ha de ser designado de entre los Consejeros independientes que formen parte de dicha Comisión. En la actualidad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está integrada exclusivamente por consejeros independientes, entre ellos su Presidenta, designados todos teniendo en cuenta sus conocimientos, aptitudes y experiencia en las materias a tratar por la Comisión.

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

Pilar Cavero Mestre Presidente Consejero independiente  
José Luis del Valle Doblado Vocal Consejero independiente  
Ramón Sotomayor Jáuregui Vocal Consejero independiente  
Juan Miguel Goenechea Domínguez Secretario No consejero

La señora Cavero Mestre fue designada como miembro de la Comisión por el Consejo de Administración de Abengoa, S.A. celebrado el día 22 de noviembre de 2016, y elegida como su Presidenta en la reunión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada en esa misma fecha; por su parte, el Secretario fue designado en el Consejo de Administración de Abengoa, S.A. celebrado el día 22 de noviembre de 2016.

Se hace constar que, a cierre del ejercicio 2016, D. Javier Targhetta Roza era miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones si bien, el 26 de enero de 2017 presentó su dimisión como consejero por razones personales de índole familiar. El Consejo de Administración, en su sesión del 27 de febrero de 2017 acordó por unanimidad nombrar a D. José Luis del Valle Doblado como miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en sustitución de D. Javier Targhetta Roza.

En el contexto de la reestructuración de Abengoa y de conformidad con los términos del Acuerdo de Reestructuración suscrito por la Sociedad el 24 de septiembre de 2016, el Consejo de Administración fue modificado por completo, tanto en número como en composición, en la Junta General Extraordinaria de Accionistas que se celebró el 22 de noviembre de 2016. Para la fijación de la retribución de los nuevos miembros del Consejo de Administración, todos independientes excepto el Presidente Ejecutivo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones contó con información sobre referencias de mercado facilitada por la firma especializada Spencer Stuart. Para la determinación de las condiciones contractuales del Presidente Ejecutivo contó, además, con el asesoramiento de Mercer, consultora también especializada en materia de retribuciones.

**A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.**

### Explique los componentes fijos de la remuneración

(a) Remuneración de los consejeros en cuanto tales

La remuneración de los consejeros de Abengoa en cuanto tales consiste en dietas de asistencia a las sesiones del Consejo de Administración o de sus Comisiones. En todos los casos, las cantidades correspondientes se devengan únicamente por asistencia del consejero a las sesiones del órgano correspondiente. El detalle de los conceptos indicados es el siguiente.

Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración: 8.000 euros por sesión, con un máximo de 80.000 euros por consejero y año.

Dietas por asistencia a las sesiones de la Comisión de Auditoría: 2.500 euros por sesión, con un máximo de 10.000 euros por consejero y año.

Dietas por asistencia a las sesiones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 2.500 euros por sesión, con un máximo de 10.000 euros por consejero y año.

Dietas por presidencia de la Comisión de Auditoría o la Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 2.500 euros por sesión, con un máximo de 10.000 euros por consejero y año.

(b) Remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas

Los consejeros ejecutivos perciben una asignación fija o sueldo en concepto de contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, consistente en una cantidad fija bruta anual distribuida en doce mensualidades iguales.

Su cuantía debe estar dentro de los parámetros habituales de retribución de un cargo análogo en compañías de similar perfil. Para su determinación se tienen en cuenta, en la medida de lo posible, estudios de mercado de consultores externos.

La remuneración fija podrá ser incrementada anualmente conforme a la revisión que efectúe el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y de conformidad con la política retributiva aplicable.

Como ha quedado indicado, desde el 22 de noviembre de 2016 el único consejero ejecutivo de Abengoa es su Presidente Ejecutivo, D. Gonzalo Urquijo Fernández de Araoz, cuya remuneración fija para el ejercicio 2017 asciende a 1.000.000 euros.

Los consejeros ejecutivos pueden disfrutar, asimismo, de un seguro de vida y/o de un seguro de accidentes cuyas primas son a cargo de la Sociedad.

#### A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

**Explique los componentes variables de los sistemas retributivos**

En Abengoa únicamente los consejeros ejecutivos tienen derecho a la percepción de retribución variable.

(a) Retribución variable anual (o bonus)

La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos se inscribe en la política general de remuneración de la Alta Dirección de Abengoa, participando de la misma estructura general que la remuneración variable anual de los altos directivos. En relación con los consejeros ejecutivos, corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, fijar anualmente los objetivos y su ponderación de conformidad con lo establecido en la política de remuneraciones aplicable.

La retribución variable anual (o bonus) de los consejeros ejecutivos está ligada al cumplimiento de objetivos. Estos objetivos están referenciados fundamentalmente 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).

A efectos del cálculo de la retribución variable anual del Presidente Ejecutivo, el variable teórico de referencia asciende al 100% de su retribución fija anual y se corresponde con el importe del bonus en caso de que se cumplieran al 100% todos los objetivos fijados para el año de que se trate. En caso de devengarse, la retribución variable anual podría oscilar entre el 80% y un máximo del 140% del variable teórico de referencia. A la fecha de este informe, los objetivos de la retribución variable anual del Presidente Ejecutivo y su ponderación se encuentran pendientes de determinación por el Consejo de Administración.

Se hace constar que, en el marco de la revisión de la política de remuneraciones a que se ha hecho referencia en el apartado A.1, 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, incluida, en su caso, la incorporación del Presidente Ejecutivo como posible beneficiario de dicha retribución.

(b) Retribución variable plurianual

Los consejeros ejecutivos, como miembros de la Alta Dirección de Abengoa, pueden incorporarse a los sistemas de retribución variable plurianual para directivos que en cada momento apruebe el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En la actualidad, existen dos planes extraordinarios de remuneración variable a largo plazo para directivos, aprobados en enero de 2014 y julio de 2014, respectivamente, cuyas condiciones se detallan en el apartado C.1. No obstante, a la fecha de este informe don Gonzalo Urquijo Fernández de Araoz, único consejero ejecutivo con cargo vigente, no participaba en ninguno de ellos. Tampoco mantienen derecho alguno derivado de tales planes don Javier Benjumea Llorente, don José Domínguez Abascal y don Antonio Fornieles Melero, todos los cuales ejercieron funciones ejecutivas y cesaron en ellas durante el ejercicio 2016. Don Joaquín Fernández de Piérola Marín, quien cesó como Consejero Delegado el 22 de noviembre de 2016 y actualmente desempeña el cargo de Director General del Grupo Abengoa, conservaría en esta última condición los derechos derivados de su participación en los referidos planes si bien ha renunciado a ellos junto con los restantes miembros de la Alta Dirección que tenían derechos derivados de dichos planes.

Se hace constar que, en el marco de la revisión de la política de remuneraciones a que se ha hecho referencia en el apartado A.1, está previsto aprobar un plan de incentivos a medio y largo plazo para directivos, en sustitución de los dos planes referidos, en el que podrán participar los consejeros ejecutivos que así lo deseen.

**A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.**

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

**Explique los sistemas de ahorro a largo plazo**

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

## A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

### Explique las indemnizaciones

No está contemplado el pago de ninguna indemnización a los consejeros en caso de terminación de sus funciones como tales. 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 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

### Explique las 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.

A continuación se reseñan las condiciones principales del contrato suscrito por la Sociedad con el Presidente Ejecutivo, don Gonzalo Urquijo Fernández de Aroz, único consejero ejecutivo con cargo vigente a la fecha de este informe:

#### a) Duración indefinida

El contrato del Presidente Ejecutivo es de duración indefinida y en él se prevé una compensación económica para el caso de extinción de la relación contractual con la Sociedad, salvo que dicha extinción traiga causa de baja voluntaria, fallecimiento o invalidez del consejero o sea consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones.

#### b) Exclusividad y no concurrencia

El contrato del Presidente Ejecutivo establece a cargo de este la obligación de dedicarse, en lo que se refiere a tareas ejecutivas, exclusivamente a la Sociedad.

Adicionalmente, incorpora un pacto de no concurrencia post-contractual por un plazo de un año tras el cese de su relación con la Sociedad. A cambio de ese compromiso el Presidente Ejecutivo tendrá derecho a una compensación por importe equivalente a un año de su retribución fija y variable. En caso de cese voluntario, la Sociedad se reserva el derecho de no activar el pacto. En el supuesto de que se reconozca la indemnización por cese a que se hace referencia en el apartado e) siguiente, la compensación por no concurrencia post-contractual se entenderá integrada en aquella cuantía.

Si el consejero incumpliera el pacto de no concurrencia post-contractual, deberá abonar a la Sociedad una penalidad por importe equivalente a un año de su retribución fija y variable.

#### c) Cláusulas indemnizatorias

El contrato del Presidente Ejecutivo reconoce a su favor el derecho a cobrar una indemnización por un importe equivalente a dos anualidades de su salario fijo y variable en caso de extinción del contrato, salvo que dicha extinción traiga causa de baja voluntaria, fallecimiento o invalidez del consejero, o sea consecuencia de un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones. En caso de baja voluntaria, la dimisión deberá efectuarse con un preaviso de, al menos, tres meses, debiendo el consejero indemnizar a la Sociedad en caso de incumplimiento con un importe equivalente al de su retribución, fija y variable, correspondiente a la parte del período de preaviso que no hubiera respetado. Si se reconociera al consejero la indemnización por extinción del contrato, una de las dos anualidades de salario se entenderá percibida en concepto de compensación por el pacto de no concurrencia descrito en el apartado b) precedente

Se hace constar que el Consejo de Administración celebrado el 27 de febrero de 2017, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha fijado los objetivos del Presidente Ejecutivo para el año 2017 y ha acordado que la percepción de los componentes variables de la remuneración estará sujeta a reembolso (y la sociedad podrá reclamarlo) en caso de que el pago no se haya ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

Adicionalmente, la Sociedad está considerando incluir esta previsión en el marco de la nueva política de remuneraciones referida en el apartado A.1 anterior y, en consecuencia, procedería a modificar el contrato del Presidente Ejecutivo.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

**Explique las remuneraciones suplementarias**

A la fecha de este informe no se ha devengado ninguna remuneración suplementaria como contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes al cargo de consejero o, en su caso, al desempeño de funciones ejecutivas.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

**Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos**

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

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

**Explique las remuneraciones en especie**

El Presidente Ejecutivo percibe, como remuneración en especie, un seguro de vida y accidentes cuyas primas son satisfechas por la Sociedad.

Asimismo, se hace constar que todos los consejeros de Abengoa están cubiertos por una póliza de responsabilidad civil contratada por la Sociedad en condiciones habituales de mercado.

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

**Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero**

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

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

**Explique los otros conceptos retributivos**

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

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos



datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

#### Explique los acciones adoptadas para reducir los 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.

## **B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS**

Derogado.

## **C RESUMEN GLOBAL DE CÓMO SE APLICÓ LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES DURANTE EL EJERCICIO CERRADO**

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

#### Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

Se detallan a continuación la estructura y los conceptos de la política retributiva aplicada en el ejercicio 2016, distinguiendo entre la remuneración de los consejeros en cuanto tales y su remuneración por el desempeño de funciones ejecutivas:

- Retribución de los consejeros en su condición de tales

La estructura y los conceptos de la política de retribuciones aplicada en el ejercicio 2016 a los consejeros en cuanto tales fue la siguiente:

Dietas por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración: 1.254 miles de euros.

Dietas por asistencia a las sesiones de la Comisión de Auditoría y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y por presidencia de las mismas: 161 miles de euros.

Las cantidades consignadas lo son en cómputo agregado para todos los consejeros.

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

La estructura y los conceptos de la política de retribuciones aplicada en el ejercicio 2016 al desempeño de funciones ejecutivas fue la siguiente:

(i) Retribución fija

El importe de la retribución fija abonada a los distintos consejeros que desempeñaron funciones ejecutivas durante el ejercicio 2016, según los contratos aprobados por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha ascendido en total a 1.367.500 euros. Esta cifra incluye los importes correspondientes a: (a) don Gonzalo Urquijo Fernández de Araoz, actual Presidente Ejecutivo; (b) don Javier Benjumea Llorente hasta el 30 de junio de 2016, fecha en la cual cesó como consejero; (c) don José Domínguez Abascal hasta el 1 de marzo de 2016, fecha en la cual cesó en sus funciones ejecutivas; (d) don Antonio Fornieles Melero hasta el 22 de noviembre de 2016, fecha en la cual cesó como consejero; y (e) don Joaquín Fernández de Piérola Marín hasta el 22 de noviembre de 2016, fecha en la cual cesó como consejero.

(ii) Retribución variable anual (bonus)

Ninguno de los consejeros que desempeñaron funciones ejecutivas y cesaron en dichas funciones durante el ejercicio 2016, esto es, don Javier Benjumea Llorente, don José Domínguez Abascal, don Antonio Fornieles Melero y don Joaquín Fernández de Piérola Marín, ha devengado cantidad alguna en concepto de remuneración anual variable correspondiente a dicho ejercicio.

Don Gonzalo Urquijo Fernández de Araoz se incorporó al Consejo de Administración y tomó posesión del cargo de Presidente Ejecutivo el 22 de noviembre de 2016. Según se ha indicado en el apartado A.4, a la fecha de este informe el Consejo de Administración todavía no había fijado sus objetivos a efectos del cálculo de la remuneración anual variable ni la ponderación de aquellos. Habida cuenta de lo anterior, el Presidente Ejecutivo tampoco ha devengado remuneración anual variable por el tiempo durante el cual desempeñó funciones ejecutivas en el ejercicio 2016, sin perjuicio de que su desempeño durante ese período se pueda tener en consideración, en su caso, en la fijación de los objetivos para 2017.

(iii) Planes Extraordinarios de Retribución Variable para Directivos

Tal y como se ha indicado en el apartado A.4, en la actualidad existen dos planes de remuneración variable a largo plazo para directivos, en los que algunos consejeros ejecutivos participaron en 2016 si bien aquellos consejeros que a día hoy forman parte de la Alta Dirección han renunciado a los derechos derivados de dichos planes.

Estos planes no suponen una retribución referenciada al valor de las acciones de la Sociedad en los términos del artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital. No obstante, el derecho a su percepción, que no el importe de la retribución en sí mismo, está 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–.

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 incluía como beneficiario al anterior Consejero Delegado y actual Director General, 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 2016 no se había reconocido gasto alguno sobre el plan por considerarse poco probable el cumplimiento de todos los requisitos establecidos como consecuencia de la situación actual de la Sociedad, que trajo 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") y el proceso de reestructuración financiera en el que la Sociedad ha estado incurso hasta principios de 2017. No obstante lo anterior, en el supuesto de que el plan llegara a ejecutarse, los consejeros ejecutivos que participaron en 2016 y que a día hoy forman parte de la Alta Dirección (D. Joaquín Fernández de Piérola) no tendrían derecho a percibir importe alguno al haber renunciado a los derechos derivados de dichos planes miembros.

## 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 incluía como beneficiario al anterior Consejero Delegado y actual Director General, 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 2016 no se había reconocido gasto alguno sobre el plan por considerarse poco probable el cumplimiento de todos los requisitos establecidos como consecuencia de la situación actual de la Sociedad, que trajo consigo la presentación de la comunicación prevista en el artículo 5 bis de la Ley Concursal y el proceso de reestructuración financiera en el que la Sociedad ha estado incurso hasta principios de 2017. No obstante lo anterior, los consejeros ejecutivos que participaron en 2016 y que a día hoy forman parte de la Alta Dirección (D. Joaquín Fernández de Piérola) no tendrían derecho a percibir importe alguno al haber renunciado a los derechos derivados de dichos planes miembros.

### (iv) Compensación excepcional a favor del anterior Presidente Ejecutivo

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.

(v) Indemnizaciones

Ninguno de los consejeros que desempeñaron funciones ejecutivas y cesaron en ellas durante el ejercicio 2016, esto es, don Javier Benjumea Llorente, don José Domínguez Abascal, don Antonio Fornieles Melero y don Joaquín Fernández de Piérola Marín ha devengado a su favor cantidad alguna en concepto de indemnización por cese o de compensación por compromisos de no concurrencia post-contractual.

Ver epígrafe E "Otras informaciones de interés", Nota 1 al apartado C.1.

(vi) Remuneración en especie

En el ejercicio 2016 el Presidente Ejecutivo, don Gonzalo Urquijo Fernández de Araoz, y, hasta sus respectivos ceses como consejeros ejecutivos, don Javier Benjumea Llorente, don José Domínguez Abascal, don Antonio Fornieles Melero y don Joaquín Fernández de Piérola Marín, fueron beneficiarios de seguros de vida y accidentes a cargo de la Sociedad.

Las primas satisfechas ascendieron a 874 euros en total.

(vii) Otros conceptos. Anticipos, créditos y garantías. Pagos a terceros. Remuneraciones suplementarias

En el ejercicio 2016 no se devengó a favor de los miembros del Consejo de Administración de Abengoa ninguna retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas por conceptos distintos de los enumerados en los apartados (i) a (vi) anteriores.

En el ejercicio 2016 no se concedieron anticipos, créditos ni garantías a los consejeros; no se realizaron pagos a ninguna entidad con la finalidad de remunerar los servicios prestados a Abengoa por consejeros externos; y no se devengó a favor de los consejeros ninguna remuneración suplementaria como contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo de consejeros o, en su caso, al desempeño de funciones ejecutivas.

Ver epígrafe E "Otras informaciones de interés", Nota 2 al apartado C.1.

**D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS**

<b>Nombre</b>	<b>Tipología</b>	<b>Periodo de devengo ejercicio 2016</b>
JAVIER BENJUMEA LLORENTE	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 30/06/2016.
JOSÉ BORRELL FONTELLÉS	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 22/11/2016.
MERCEDES GRACIA DIEZ	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 22/11/2016.
RICARDO MARTÍNEZ RICO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 22/11/2016.
ALICIA VELARDE VALIENTE	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 22/11/2016.
RICARDO HAUSMANN	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 22/11/2016.
JOSÉ JOAQUÍN ABAURRE LLORENTE	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 22/11/2016.
JOSÉ LUIS AYA ABAURRE	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 12/02/2016.
INAYABA,S.L.	Dominical	Desde 07/03/2016 hasta 22/11/2016.
CLAUDI SANTIAGO PONSÁ	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 25/05/2016.
IGNACIO SOLÍS GUARDIOLA	Dominical	Desde 01/01/2016 hasta 22/11/2016.
ANTONIO FORNIELES MELERO	Independiente	Desde 01/01/2016 hasta 22/11/2016.
JOSÉ DOMÍNGUEZ ABASCAL	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 18/04/2016.
JOAQUÍN FERNÁNDEZ DE PIÉROLA MARÍN	Ejecutivo	Desde 01/01/2016 hasta 22/11/2016.
GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	Ejecutivo	Desde 22/11/2016 hasta 31/12/2016.
MANUEL CASTRO ALADRO	Independiente	Desde 22/11/2016 hasta 31/12/2016.
JOSÉ WAHNON LEVY	Independiente	Desde 22/11/2016 hasta 31/12/2016.
PILAR CAVERO MESTRE	Independiente	Desde 22/11/2016 hasta 31/12/2016.
JOSÉ LUIS DEL VALLE DOBLADO	Independiente	Desde 22/11/2016 hasta 31/12/2016.
JAVIER TARGHETTA ROZA	Independiente	Desde 22/11/2016 hasta 31/12/2016.
RAMÓN SOTOMAYOR JÁUREGUI	Independiente	Desde 22/11/2016 hasta 31/12/2016.

D.1 Complete los siguientes cuadros respecto a la remuneración individualizada de cada uno de los consejeros (incluyendo la retribución por el ejercicio de funciones ejecutivas) devengada durante el ejercicio.

**a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:**

**i) Retribución en metálico (en miles de €)**

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
JAVIER BENJUMEA LLORENTE	60	0	51	0	0	0	0	0	111	2.600
JOSÉ BORRELL FONTELLÉS	0	0	145	0	0	40	0	0	185	300
MERCEDES GRACIA DIEZ	0	0	145	0	0	40	0	0	185	200
RICARDO MARTÍNEZ RICO	0	0	100	0	0	0	0	0	100	130
ALICIA VELARDE VALIENTE	0	0	136	0	0	40	0	0	176	150
RICARDO HAUSMANN	0	0	229	0	0	0	0	0	229	280
JOSÉ LUIS AYA ABAURRE	0	0	20	0	0	0	0	0	20	150
INAYABA,S.L.	0	0	80	0	0	0	0	0	80	0
CLAUDI SANTIAGO PONSÁ	0	0	36	0	0	0	0	0	36	78
IGNACIO SOLÍS GUARDIOLA	0	0	71	0	0	0	0	0	71	78
ANTONIO FORNIELES MELERO	509	0	29	0	0	10	0	0	548	195
JOSÉ DOMÍNGUEZ ABASCAL	119	0	0	0	0	0	0	0	119	175
JOAQUÍN FERNÁNDEZ DE PIÉROLA MARÍN	571	0	0	0	0	0	0	0	571	0
GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	108	0	16	0	0	0	0	0	124	0
MANUEL CASTRO ALADRO	0	0	16	0	0	3	0	0	19	0
JOSÉ JOAQUÍN ABAURRE LLORENTE	0	0	100	0	0	0	0	0	100	150
JOSÉ WAHNON LEVY	0	0	16	0	0	5	0	0	21	0

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
PILAR CAVERO MESTRE	0	0	16	0	0	10	0	0	26	0
JOSÉ LUIS DEL VALLE DOBLADO	0	0	16	0	0	3	0	0	19	0
JAVIER TARGHETTA ROZA	0	0	16	0	0	5	0	0	21	0
RAMÓN SOTOMAYOR JÁUREGUI	0	0	16	0	0	5	0	0	21	0

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

iv) Otros beneficios (en miles de €)

<b>JAVIER BENJUMEA LLORENTE</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		n/a	n/a
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2016</b>	<b>Ejercicio 2015</b>	<b>Ejercicio 2016</b>	<b>Ejercicio 2015</b>
0	1	n/a	n/a

<b>JOSÉ DOMÍNGUEZ ABASCAL</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		no aplica	no aplica
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2016</b>	<b>Ejercicio 2015</b>	<b>Ejercicio 2016</b>	<b>Ejercicio 2015</b>
0	1	no aplica	no aplica

<b>ANTONIO FORNIELES MELERO</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			



<b>ANTONIO FORNIELES MELERO</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		no aplica	no aplica
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2016</b>	<b>Ejercicio 2015</b>	<b>Ejercicio 2016</b>	<b>Ejercicio 2015</b>
0	0	no aplica	no aplica

<b>GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		no aplica	no aplica
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2016</b>	<b>Ejercicio 2015</b>	<b>Ejercicio 2016</b>	<b>Ejercicio 2015</b>
0	0	no aplica	no aplica

<b>JOAQUÍN FERNÁNDEZ DE PIÉROLA MARÍN</b>			
<b>Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos</b>			
<b>Tipo de interés de la operación</b>		<b>Características esenciales de la operación</b>	<b>Importes eventualmente devueltos</b>
0,00		no aplica	no aplica

<b>JOAQUÍN FERNÁNDEZ DE PIÉROLA MARÍN</b>			
<b>Primas de seguros de vida</b>		<b>Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros</b>	
<b>Ejercicio 2016</b>	<b>Ejercicio 2015</b>	<b>Ejercicio 2016</b>	<b>Ejercicio 2015</b>
0	0	no aplica	no aplica

**b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:**

**i) Retribución en metálico (en miles de €)**

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
JAVIER BENJUMEA LLORENTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	52

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

**c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):**

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	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 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JAVIER BENJUMEA LLORENTE	111	0	0	111	0	0	0	0	111	2.652	0
JOSÉ BORRELL FONTELLÉS	185	0	0	185	0	0	0	0	185	300	0
MERCEDES GRACIA DIEZ	185	0	0	185	0	0	0	0	185	200	0
RICARDO MARTÍNEZ RICO	100	0	0	100	0	0	0	0	100	130	0
ALICIA VELARDE VALIENTE	176	0	0	176	0	0	0	0	176	150	0
RICARDO HAUSMANN	229	0	0	229	0	0	0	0	229	280	0
JOSÉ JOAQUÍN ABAURRE LLORENTE	100	0	0	100	0	0	0	0	100	150	0
JOSÉ LUIS AYA ABAURRE	20	0	0	20	0	0	0	0	20	150	0
INAYABA,S.L.	80	0	0	80	0	0	0	0	80	0	0
CLAUDI SANTIAGO PONSÁ	36	0	0	36	0	0	0	0	36	78	0
IGNACIO SOLÍS GUARDIOLA	71	0	0	71	0	0	0	0	71	78	0
ANTONIO FORNIELES MELERO	548	0	0	548	0	0	0	0	548	195	0
JOSÉ DOMÍNGUEZ ABASCAL	119	0	0	119	0	0	0	0	119	175	0
JOAQUÍN FERNÁNDEZ DE PIÉROLA MARÍN	571	0	0	571	0	0	0	0	571	23	0
GONZALO URQUIJO FERNÁNDEZ DE ARAOZ	124	0	0	124	0	0	0	0	124	0	0
MANUEL CASTRO ALADRO	19	0	0	19	0	0	0	0	19	0	0

Nombre	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 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JOSÉ WAHNON LEVY	21	0	0	21	0	0	0	0	21	0	0
PILAR CAVERO MESTRE	26	0	0	26	0	0	0	0	26	0	0
JOSÉ LUIS DEL VALLE DOBLADO	19	0	0	19	0	0	0	0	19	0	0
JAVIER TARGHETTA ROZA	21	0	0	21	0	0	0	0	21	0	0
RAMÓN SOTOMAYOR JÁUREGUI	21	0	0	21	0	0	0	0	21	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2.782</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2.782</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2.782</b>	<b>4.561</b>	<b>0</b>

## D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

La remuneración de los consejeros ejecutivos de Abengoa está relacionada con los resultados de la Sociedad a través de los componentes variables reseñados en los apartados A.4 y C.1:

la retribución variable anual o bonus, ligada a la consecución de objetivos referenciados principalmente al EBITDA y aquellos otros que determine el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones; y

la retribución variable plurianual, que en el ejercicio 2016 estaba estructurada a través de la participación en los Planes Extraordinarios de Retribución Variable de Directivos, también reseñados en los apartados A.4 y C.1, y cuyo vencimiento está previsto el 31 de diciembre de 2017 y el 31 de diciembre de 2018, respectivamente.

En el ejercicio 2016, el proceso de reestructuración de la Sociedad ha influido tanto en su actividad y resultados como en el precio de cotización de la acción. Por lo que hace a la retribución variable plurianual, ello ha determinado que la Sociedad no haya reconocido gasto alguno por dotación para pagos a consejeros derivados de los indicados planes por considerar poco probable el cumplimiento de los requisitos establecidos para su devengo. En cuanto a la retribución variable anual, por los motivos indicados en el apartado C.1 no se ha devengado bonus a favor de ningún consejero ligado a su desempeño como ejecutivo en 2016.

## D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	4.925.363.405	53,57%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	89.796.575	1,82%
Votos a favor	4.834.923.576	98,16%
Abstenciones	643.254	0,01%

## E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

Nota 1 al apartado C.1- "Política retributiva aplicada durante el ejercicio 2016: estructura y conceptos retributivos"

En relación con la inexistencia de indemnizaciones por cese o no concurrencia post-contractual devengadas a favor de los consejeros que desempeñaron funciones ejecutivas y cesaron en ellas en el ejercicio 2016, se informa de lo siguiente:

El contrato mercantil del anterior Consejero Delegado, don Joaquín Fernández de Piérola Marín, reconocía a su favor una indemnización por 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 viniese motivado por un incumplimiento de sus obligaciones imputable al Consejero Delegado ni se debiera exclusivamente a su voluntad?, como en concepto de contraprestación por no concurrencia post-contractual.

Ambas indemnizaciones eran 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 conllevaría 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.

El 22 de noviembre de 2016 el Sr. Fernández de Piérola Marín dimitió de su cargo como consejero, quedándole revocadas todas sus funciones y poderes. En esa misma fecha, el Consejo de Administración le nombró Director General del Grupo acordando igualmente (i) la terminación de su contrato de consejero ejecutivo; y (ii) la suscripción de un nuevo contrato en su condición de Director General. En atención a lo anterior, al haber continuado la relación entre la Sociedad y el Sr. Fernández de Piérola, no se devengó a favor de éste ninguna indemnización por cese.

Conforme al contrato mercantil de prestación de servicios suscrito con el anterior Presidente Ejecutivo, don José Domínguez Abascal, éste tenía reconocido, en el supuesto de que la Sociedad lo cesara, el derecho a optar entre una indemnización por cese anticipado y no concurrencia post-contractual, 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.

Nota 2 al apartado C.1- "Política retributiva aplicada durante el ejercicio 2016: estructura y conceptos retributivos"

Se hace constar que el Sr. Urquijo Fernández de Araoz, con carácter previo a su nombramiento como consejero, fue designado asesor independiente del Consejo de Administración de Abengoa el 10 de agosto de 2016, suscribiendo el correspondiente contrato con la Sociedad. El 22 de noviembre de 2016, fue nombrado consejero ejecutivo y Presidente del Consejo de Administración de Abengoa en sustitución de D. Antonio Fornieles Melero, quedando extinguido desde esa misma fecha el contrato de asesoramiento que lo unía a la Sociedad. El importe total percibido por el Sr. Urquijo Fernández de Araoz en la indicada condición de asesor independiente ascendió a 17.000 euros brutos.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 27/02/2017.

Indique si ha habido consejeros que hayan votado en contra o se hayan abstenido en relación con la aprobación del presente Informe.

Sí

No