

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2014

C.I.F.

A-41002288

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

Ver apartado E.

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

En virtud del encargo realizado por el Consejo de Administración, la política de remuneraciones de los Consejeros de Abengoa 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:

José Borrell Fontelles Presidente Consejero independiente
Alicia Velarde Valiente Vocal Consejero independiente
Mercedes Gracia Díez Vocal Consejero independiente
Antonio Fornieles Melero Vocal Consejero independiente
Juan Carlos Jiménez Lora - Secretario no consejero

El señor Borrell Fontelles fue designado como miembro de la Comisión por el Consejo de Administración de Abengoa, S.A. celebrado el día 23 de febrero de 2012, y elegido como su Presidente en la reunión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones celebrada día el 23 de julio de 2012; 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, el señor Fornieles Melero fue designado como Consejero de Abengoa por acuerdo de su Consejo de Administración, por el sistema de cooptación, para la cobertura de la vacante resultante de la dimisión de Aplidig, S.L., con fecha 19 de enero de 2015, con la calificación de Consejero independiente, siendo designado, asimismo, con esa misma

fecha, como Vicepresidente segundo, Consejero coordinador y vocal de la Comisión de Auditoría y de esta Comisión de Nombramientos y Retribuciones del Consejo de Administración.

En consecuencia, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está integrada por tres consejeros independientes y el presidente de la Comisión ha sido designado 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.

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

En Abengoa, únicamente los consejeros ejecutivos tienen retribución fija, y la misma deriva íntegramente de la contraprestación asignada al desempeño de sus funciones ejecutivas. El importe satisfecho en el ejercicio 2014 en concepto de sueldo por los consejeros ejecutivos ha sido de 2.824 miles de euros.

Tanto las dietas del consejo de administración, como los importes asignados por pertenencia a alguna comisión o por presidencia de las mismas, se devengan únicamente por asistencia. Los importes satisfechos en 2014 por estos conceptos son los siguientes:

- Dietas de consejo: 1.768 miles de euros
 - Pertenencia a comisiones o presidencia de las mismas: 520 miles de euros
- Determinados consejeros ejecutivos personas físicas disfrutaban, asimismo, de un seguro de vida por el que la Sociedad ha satisfecho primas en el ejercicio 2014 por valor de 2 miles de euros.

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 otorgan.
- 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

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

El importe total del bonus percibido en el ejercicio 2014 por los miembros ejecutivos del consejo ha ascendido a 10.719 miles de euros.

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 anula a un Plan Extraordinario aprobado previamente en febrero de 2011, fue aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad en el mes de enero de 2014 conforme a la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El Plan incluye como beneficiarios (los participantes) a los consejeros ejecutivos, entre otros directivos, y el vencimiento se producirá el 31 de diciembre de 2017. Se establecen como condiciones para poder beneficiarse del mismo 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 será del 20% anual, sin perjuicio de que el devengo y exigibilidad se produce el 31 de diciembre de 2017.
- d) que se hubiera cumplido el presupuesto consolidado del Grupo de Negocio y/o de Abengoa correspondiente al ejercicio 2017 según el Plan Estratégico.
- e) que la cotización media de la acción de Abengoa clase B 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.

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 el mes de julio de 2014 conforme a la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El Plan incluye como beneficiarios (los participantes) al Presidente y Consejero Delegado, entre otros directivos. La duración del Plan es de cinco años (2014-2018) y el vencimiento se producirá el 31 de diciembre de 2018 devengándose un 20% anual. Si bien existen beneficiarios de este Plan cuya retribución se devenga, en principio, al cumplir el criterio de permanencia (otros lo tienen fijado parcialmente a permanencia y parcialmente a objetivos), los miembros del Consejo de Administración sólo devengarán su retribución si adicionalmente al criterio de permanencia se une el cumplimiento de objetivos personales fijados y que se encuentran vinculados al Plan Estratégico de Abengoa y, adicionalmente en el caso del Consejero Delegado, al Plan Estratégico de Abengoa Yield.

Se establecen como condiciones para poder beneficiarse del mismo 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 será del 20% anual, sin perjuicio de que el devengo y exigibilidad se produce el 31 de diciembre de 2018.

d) que la cotización media de la acción de Abengoa clase B 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.

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 compensación 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, ni se ha satisfecho indemnización alguna por ese concepto durante el ejercicio 2014. 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. 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 prevén 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.

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 y por un periodo de tiempo posterior de doce meses.

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) Bonificación por permanencia

Con la finalidad de fidelizar a los Consejeros ejecutivos, sus contratos podrán reconocer a su favor una bonificación condicionada a su permanencia en el ejercicio de su cargo hasta alcanzar la edad de 65 años, y que podrá devengarse, asimismo, en caso de cese anticipado del Consejero ejecutivo por causas ajenas a su voluntad o que no traiga causa de un incumplimiento de sus funciones imputable al Consejero 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

En Abengoa no existe ninguna remuneración suplementaria devengada por los consejeros.

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

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

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

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 a 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 las 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.

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, estrategia, normativa y operaciones.

El MUR es revisado anualmente, asegurándose 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

- B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

La política de remuneraciones de los Consejeros para ejercicios futuros se corresponde con el contenido de la política de remuneraciones de los Consejeros de Abengoa para el ejercicio en curso descrita en el apartado A precedente, que, en aplicación de lo dispuesto en el apartado 2.(a) de 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", resultará aplicable durante los ejercicios 2015, 2016 y 2017, siempre que el presente informe, que se somete a la aprobación de la Junta General ordinaria de accionistas 2015 como punto separado del orden del día resulte aprobado en votación consultiva por la citada Junta General.

- B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

La política de remuneraciones de los Consejeros para los ejercicios posteriores a 2017 será sometida por el Consejo de Administración de la Sociedad a la aprobación de la Junta General ordinaria de accionistas que se celebre en 2018, previa propuesta de su Comisión de Nombramientos y Retribuciones, como punto separado del orden del día, para su aplicación durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020. La propuesta de política de remuneraciones de los Consejeros formulada por el Consejo de Administración se pondrá a disposición de los accionistas de Abengoa, en unión del preceptivo informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, mediante su incorporación a la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la citada Junta General.

La Comisión se considera válidamente constituida cuando se hallen presentes la mayoría de sus miembros. Sólo podrá delegarse la asistencia en un consejero no ejecutivo.

Los acuerdos adoptados tendrán validez cuando voten a favor la mayoría de los miembros, presentes o representados, de la Comisión. En caso de empate, el voto del Presidente tendrá carácter decisorio.

A las reuniones de la Comisión asiste, como secretario, el director de retribuciones de la Compañía.

- B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

La gestión de riesgos en Abengoa ha sido clave para llevar a la Compañía a la situación actual de liderazgo que ocupa en el mercado. Su sistema global de gestión de riesgos, encuadrado en los sistemas comunes de gestión, le permite controlar e identificar riesgos a todos los niveles de la organización y mitigar las amenazas que puedan presentarse, sin tener que establecer necesariamente incentivos específicos al respecto en la política de remuneraciones del consejo de administración.

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

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 a comienzos de cada ejercicio:

- 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, 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. La retribución fija está formada por los siguientes conceptos:

1) Nivel Salarial. Se entiende como retribución salarial básica, de carácter fija y de percepción mensual, correspondiente a cada categoría o nivel.

2) Plus Especial de Responsabilidad (PER). Se trata de un complemento fijado libremente por la Dirección de la Compañía, de abono mensual y cuya percepción corresponde y, por tanto, está vinculada y condicionada al ejercicio de una función concreta o al desempeño de una responsabilidad determinada.

Por tanto la retribución fija está integrada por la suma de los importes correspondientes al Nivel Salarial y al Plus Especial de Responsabilidad, abonables mensualmente.

(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 EBITDA. 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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
FERNANDO SOLIS MARTINEZ-CAMPOS	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
CARLOS SUNDHEIM LOSADA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ALICIA VELARDE VALIENTE	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
FELIPE BENJUMEA LLORENTE	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
APLIDIG, S.L.	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MANUEL SÁNCHEZ ORTEGA	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSE JOAQUIN ABAURRE LLORENTE	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSE LUIS AYA ABAURRE	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JAVIER BENJUMEA LLORENTE	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MARIA TERESA BENJUMEA LLORENTE	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSE BORRELL FONTELLÉS	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MERCEDES GRACIA DIEZ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
RICARDO MARTINEZ RICO	Independiente	Desde 06/04/2014 hasta 31/12/2014.
CLAUDI SANTIAGO PONSÁ	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
IGNACIO SOLIS GUARDIOLA	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
RICARDO HAUSMANN	Independiente	Desde 06/04/2014 hasta 31/12/2014.

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	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
RICARDO MARTINEZ RICO	0	0	110	0	0	20	0	0	130	136
FERNANDO SOLIS MARTINEZ-CAMPOS	0	0	78	0	0	0	0	0	78	78
MANUEL SÁNCHEZ ORTEGA	1.086	0	93	3.304	0	0	0	1	4.484	4.484
CARLOS SUNDHEIM LOSADA	0	0	78	0	0	0	0	0	78	78
JOSE LUIS AYA ABAURRE	0	0	110	0	0	40	0	0	150	150
MARIA TERESA BENJUMEA LLORENTE	0	0	78	0	0	0	0	0	78	78
JAVIER BENJUMEA LLORENTE	450	0	93	1.307	0	200	0	0	2.050	1.832
JOSE JOAQUIN ABAURRE LLORENTE	0	0	110	0	0	40	0	0	150	150
FELIPE BENJUMEA LLORENTE	1.086	0	93	3.304	0	0	0	1	4.484	4.484
IGNACIO SOLIS GUARDIOLA	0	0	78	0	0	0	0	0	78	78
CLAUDI SANTIAGO PONSÁ	0	0	70	0	0	0	0	0	70	62
JOSE BORRELL FONTELLÉS	0	0	160	0	0	140	0	0	300	300
MERCEDES GRACIA DIEZ	0	0	160	0	0	40	0	0	200	200
ALICIA VELARDE VALIENTE	0	0	110	0	0	40	0	0	150	150
APLIDIG, S.L.	0	202	93	2.804	0	0	0	0	3.099	3.099
RICARDO HAUSMANN	0	0	178	0	0	0	0	0	178	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

MANUEL SÁNCHEZ ORTEGA			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		n/a	n/a
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
1	1	n/a	

FELIPE BENJUMEA LLORENTE			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		n/a	n/a
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
1	1	n/a	

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 2014	Total año 2013
MARIA TERESA BENJUMEA LLORENTE	0	0	24	0	0	0	0	0	24	24
JAVIER BENJUMEA LLORENTE	0	0	52	0	0	0	0	0	52	38

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 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
RICARDO MARTINEZ RICO	130	0	0	130	0	0	0	0	130	136	0
FERNANDO SOLIS MARTINEZ-CAMPOS	78	0	0	78	0	0	0	0	78	78	0
MANUEL SÁNCHEZ ORTEGA	4.484	0	0	4.484	0	0	0	0	4.484	4.484	0
CARLOS SUNDHEIM LOSADA	78	0	0	78	0	0	0	0	78	78	0
JOSE LUIS AYA ABAURRE	150	0	0	150	0	0	0	0	150	150	0
MARIA TERESA BENJUMEA LLORENTE	78	0	0	78	24	0	0	24	102	102	0
JAVIER BENJUMEA LLORENTE	2.050	0	0	2.050	52	0	0	52	2.102	1.870	0
JOSE JOAQUIN ABAURRE LLORENTE	150	0	0	150	0	0	0	0	150	150	0
FELIPE BENJUMEA LLORENTE	4.484	0	0	4.484	0	0	0	0	4.484	4.484	0
IGNACIO SOLIS GUARDIOLA	78	0	0	78	0	0	0	0	78	78	0
CLAUDI SANTIAGO PONS	70	0	0	70	0	0	0	0	70	62	0
JOSE BORRELL FONTELLÉS	300	0	0	300	0	0	0	0	300	300	0
MERCEDES GRACIA DIEZ	200	0	0	200	0	0	0	0	200	200	0
ALICIA VELARDE VALIENTE	150	0	0	150	0	0	0	0	150	150	0
APLIDIG, S.L.	3.099	0	0	3.099	0	0	0	0	3.099	3.099	0
RICARDO HAUSMANN	178	0	0	178	0	0	0	0	178	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 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
TOTAL	15.757	0	0	15.757	76	0	0	76	15.833	15.421	0

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.

- 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, que pueden variar de un año a otro, 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 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	6.585.017.159	72,18%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	539.386.830	8,19%
Votos a favor	5.288.312.907	80,31%
Abstenciones	757.317.422	11,50%

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.

A.1.- Política de remuneraciones de Abengoa para el ejercicio en curso

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 la estructura del mismo sea competitivo con el conjunto del sector internacional y compatible con nuestra vocación de liderazgo.

(ii) Mantener una componente variable anual que esté vinculada 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 (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, 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.

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. 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, 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.

La retribución fija consiste en una cantidad fija bruta anual, distribuida en doce pagos mensuales iguales y abonados a mes vencido.

(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.

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 en base a la información facilitada por los principales consultores mundiales en materia de retribución.

- 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, que pueden variar de un año a otro, y que permiten modular la decisión sobre el importe real de la retribución variable en ese momento.

Los Consejeros ejecutivos son beneficiarios 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 el ejercicio precedente, por cuanto la compensación de los consejeros sigue sin incluir la entrega de acciones o el otorgamiento de opciones sobre acciones.

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 el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 23/02/2015.

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

Sí

No