

**Informe sobre la Política de Retribuciones
del Consejo de Administración
de Befesa Medio Ambiente, S.A.**

1.- Introducción

El presente Informe se elabora en ejecución de lo establecido en el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración y del artículo 3 del Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Se recoge en el presente Informe la política retributiva de Befesa Medio Ambiente, S.A. para los miembros de su Consejo de Administración, fijando de manera separada la retribución de los Consejeros ejecutivos, que desempeñan las funciones de Alta Dirección de la Compañía, incardinada en la política retributiva general de aplicación a toda su plantilla, de la de los Consejeros no ejecutivos.

2.- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Antecedentes

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones fue constituida por Acuerdo del Consejo de Administración adoptado en su sesión del 24 de abril de 2003, bajo la denominación de Comité de Nombramientos y Retribuciones, aprobando igualmente dicho Consejo el Reglamento Interno de esta Comisión.

El Reglamento de la Comisión fue modificado con fecha 28 de febrero de 2005 para sustituir el carácter rotatorio anual de su Presidente, por su designación por el plazo estatuario de nombramiento de consejeros (4 años) y con fecha 18 de diciembre de 2007 para su adecuación a las recomendaciones establecidas en el Código Unificado de Buen Gobierno, aprobado por el Consejo de la CNMV el 22 de mayo de 2006.

La Comisión asiste al Consejo tanto en los asuntos relativos al nombramiento de Consejeros como en aquellos de carácter retributivo, y vela por la observancia de la política retributiva establecida por la Compañía.

Composición

La composición al 31 de diciembre de 2010 de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones es la siguiente:

D. Rafael Escuredo Rodríguez. Presidente.	Presidente	Consejero independiente, no ejecutivo.
--	------------	---

D. Manuel Blanco Losada.	Vocal	Consejero independiente, no ejecutivo
D. Jorge Guarner Muñoz	Vocal	Consejero independiente, no ejecutivo.
D. Juan Albizu Etxebarria	Secretario, no Consejero	--

De conformidad con el artículo 2 del Reglamento Interno de la Comisión, ante el vencimiento del plazo de duración de su cargo como Presidente de D. Jorge Guarner Muñoz, el Consejo de Administración, en su sesión del 15 de abril de 2010 ha acordado, a propuesta de la Comisión, designar nuevo Presidente a Rafael Escuredo Rodríguez por el plazo reglamentario de cuatro años.

En consecuencia, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones está integrada a la fecha por tres Consejeros independientes, no ejecutivos, con lo que se cumplen los requisitos establecidos en la Ley de Reforma del Sistema Financiero. En cualquier caso, el cargo de Presidente de la Comisión recae obligatoriamente en un Consejero no ejecutivo.

Competencias y funciones

Las competencias de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones vienen fijadas en el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración y en el artículo 3 del Reglamento de esta Comisión.

De conformidad con dicha normativa interna, son funciones y competencias básicas de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

- A. Nombramiento y cese de los Consejeros y designación de los cargos en el Consejo y sus Comisiones. Particularmente,
- (i) informar al Consejo de Administración sobre las propuestas a formular a la Junta General de Accionistas sobre nombramientos, reelecciones, y ceses del Consejo, incluso en los supuestos de cooptación por el propio Consejo de Administración, así como sobre las propuestas relativas al Secretario de dicho Consejo;
 - (ii) proponer al Consejo los nombramientos, reelecciones y ceses de los Consejeros independientes, incluso en los supuestos de cooptación;
 - (iii) evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo, definir las aptitudes y funciones necesarias en los candidatos para cubrir vacantes en su seno, y evaluar el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar bien su cometido.

B. Sucesión del Presidente

Corresponde a la Comisión, examinar y organizar la sucesión del Presidente y del primer ejecutivo.

C. Altos Directivos de la Compañía.

Es competencia de la Comisión informar sobre los nombramientos y ceses de altos directivos que el primer ejecutivo proponga al Consejo.

D. Retribuciones.

a) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, propone al Consejo.

(i) La política de retribución de los consejeros y altos directivos;

(ii) La retribución individual de los consejeros y la aprobación de los contratos que la sociedad suscriba con cada consejero ejecutivo;

(iii) Las condiciones básicas de los contratos de los altos directivos

b) La Comisión vela por la observancia de la política retributiva establecida por la Compañía.

E. Verificación anual del carácter de los Consejeros

La Comisión verifica anualmente el carácter de los Consejeros, para dar cuenta de ello al Consejo, y para su publicación en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

F. Elaboración de informes

Corresponde a la Comisión la elaboración de un informe anual sobre las actividades de la misma y de un Informe anual sobre la Política de Retribuciones de los Consejeros de la Compañía.

Organización y funcionamiento.

Para cumplir sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunirá en las ocasiones necesarias, y al menos, una vez al semestre.

Se considerará válidamente constituida la Comisión 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.

3.- Principios básicos de la Política Retributiva de los Consejeros de la Compañía

Sobre la base de que la consecución de objetivos depende en gran medida de la capacidad de trabajo, calidad, conocimiento del negocio, dedicación y experiencia de las personas que desempeñan los puestos de responsabilidad en la Compañía, y teniendo en cuenta la generación recíproca de valor para las mismas y la Compañía, en alineación con los intereses de los accionistas, el sistema retributivo de Befesa Medio Ambiente, tiene en cuenta los siguientes principios básicos:

- (i) Retribuir el nivel de responsabilidad y la consecución de resultados.
- (i) Atraer y retener a los profesionales más sobresalientes.
- (ii) Velar por la competitividad externa.
- (iii) Disponer de referencias de análisis realizados por compañías de reconocido prestigio en el sector de consultoría de recursos humanos.

4.- Estructura de Retribuciones de los Consejeros

El sistema retributivo de la Compañía se aplica a toda su plantilla, en función de cada puesto de trabajo y de la responsabilidad inherente al mismo. Para los miembros del Consejo de Administración, se contemplan las peculiaridades que le son propias.

Así, la política de retribuciones de la Compañía para los miembros del Consejo de Administración diferencia el sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos, del que resulta aplicable a los Consejeros no Ejecutivos.

A.- Retribuciones por la función de mero Consejero

De conformidad con lo previsto en el artículo 17 de los Estatutos Sociales de la Compañía, el cargo de Consejero es retribuido, sin diferenciar su tipología de consejeros ejecutivos o no ejecutivos, consistiendo su remuneración en una cantidad fija que acordará la Junta General de la Sociedad, y en aquellas otras retribuciones permitidas por la legislación vigente, como sistemas retributivos con entrega de acciones de la Compañía y/o en derechos de opción sobre éstas, que igualmente acordará la Junta General de la Sociedad, y en los términos permitidos por la Ley. La remuneración de los administradores no es preciso sea igual para todos ellos. Con independencia de esta remuneración, se compensarán los gastos de desplazamiento realizados por actuaciones encargadas por el Consejo.

B.- Política retributiva aplicable a los Consejeros ejecutivos

La política retributiva de los Consejeros ejecutivos se corresponde con la política retributiva general de la Compañía, aplicable a aquellos empleados que desempeñan funciones con un alto nivel de responsabilidad.

Befesa Medio Ambiente mantiene un sistema retributivo particular que permite el mayor grado de incentivo posible y que responde fielmente a la actividad desarrollada por cada uno de estos empleados en cada momento.

Esta política de retributiva, se estructura teniendo en cuenta los siguientes conceptos:

(a) Retribución fija

Su cuantía debe estar alineada con las equiparables en el mercado, según la posición de liderazgo a que aspira la Compañía. Para su determinación se tiene en cuenta estudios de mercado de consultores externos.

La retribución fija está formada por los siguientes conceptos:

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

(b) Retribución variable anual (bonus)

La retribución variable anual (o bonus) de los Consejeros ejecutivos está unida fundamentalmente al cumplimiento de objetivos. Estos objetivos están referenciados a Flujos Brutos/Ebitda para determinados Consejeros o al Beneficio después de Impuestos (BDI) para otros. En función de estos criterios se estima a principios de cada ejercicio un rango de variación total de la retribución variable de los Consejeros ejecutivos.

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.

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

(c) Planes de retención

La política retributiva de Befesa Medio Ambiente contiene, además, dos planes de retención o permanencia de directivos, aplicable igualmente a los Consejeros ejecutivos.

(i) Plan de adquisición de acciones (PAD) de la sociedad matriz Abengoa, S.A.

Está basado en el cumplimiento de objetivos de Befesa y referenciado al Plan Estratégico de la Compañía.

La duración del plan es de cinco (5) años, con inicio en el ejercicio 2006 y terminación en el ejercicio de 2010. Se liquida en el primer semestre de 2011, mediante la venta de acciones.

Se han de cumplir los objetivos anuales establecidos para cada interesado, para la obtención del bonus anual, así como su permanencia en la Compañía durante el periodo de vigencia del Plan.

(ii) Plan Dos. Consiste en una retribución extraordinaria variable.

Este Plan se basa en el reconocimiento por la Compañía a favor de determinados directivos –beneficiarios- de una retribución, determinada o determinable, extraordinaria.

Su devengo depende del cumplimiento personal de los objetivos basados en el Plan Estratégico de Befesa Medio Ambiente.

El Plan es acumulativo, en la medida que es adicional a otras retribuciones variables devengadas o a devengar por el beneficiario y no excluyentes entre ellas.

La retribución se devenga y consolida al final de un período de cinco (5 años), con inicio en el ejercicio 2007 y vencimiento en el ejercicio 2011. Se liquida dentro del primer semestre del 2012, previa verificación del cumplimiento de los objetivos personales mediante el informe de auditoría correspondiente.

2) Política retributiva aplicable a los Consejeros no ejecutivos

El sistema retributivo que corresponde a los Consejeros no ejecutivos está basado en la remuneración por dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y a las Comisiones –de Auditoría y/o de Nombramientos y Retribuciones-.

A la fecha, la cuantía de las dietas de asistencia aprobada por los correspondientes Órganos societarios, aplicable a cada reunión del Consejo de Administración y de sus Comités es para los consejeros independientes de 5.000 euros y para los no independientes de 1.370 euros.

Durante el ejercicio 2010, el número de reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones ha sido el siguiente:

Consejo de Administración	11
Comisión de Auditoría	7
Comisión de Nombramientos y Retribuciones	3

5.- Retribución total del Consejo durante el ejercicio 2010 y Política futura

El sistema retributivo establecido por la Compañía para los miembros del Consejo de Administración, es el que resulta de aplicación para el año 2010, en ejecución de los acuerdos adoptados al efecto por los correspondientes órganos sociales.

La retribución total de los Consejeros en el ejercicio 2010 ha sido la siguiente:

(cifras en miles de euros)

Nombre	Dietas por asistencia y otras retribuí. como Consejero	Retribución como miembro Comisiones del Consejo	Retribución como Consejero otras Empresas del Grupo	Retribución por funciones Alta Dirección – Consejeros Ejecutivos	Totales
D. Javier Molina Montes	10,96	-	-	651,37	662,33
D. Manuel Barrenechea Guimón	10,96	-	-	-	10,96
D. Manuel Blanco Losada	37,00	44,00	-	-	81,00
D. Rafael Escuredo Rodríguez	37,00	44,00	-	-	81,00
D. Jorge Guarner Muñoz	37,00	12,00	-	-	49,00
Dña. María José Rivero Menéndez	37,00	32,00	-	-	69,00
Dña. Mercedes Sundheim Losada	37,00	-	-	-	37,00
D, Antonio Marín Hita	8,22	-	-	107,96	116,18
D. Salvador Martos Hinojosa	10,96	-	-	-	10,96
Total	226,10	132,00	-	759,33	1.117,43

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el ejercicio de las funciones que tiene atribuidas, revisa periódicamente la política de retribuciones del Consejo de Administración, elevando a éste las políticas que considere oportunas tanto en cuanto a conceptos como a sus cuantías.

6.- Parámetros de Referencia y Fundamentos de los Sistemas de Retribución Variable Anual (o Bonus)

En lo que se refiere al ejercicio 2010, los criterios para la determinación variable de los Consejeros ejecutivos se basarán en los siguientes parámetros:

- Referencias de mercado en base a la información facilitada por consultores externos de prestigio en materia de retribución.
- En cuanto a la concreta determinación de la retribución variable anual, la referencia esencial será la evolución del BDI y Flujos Brutos / Ebitda, ya sea general del Grupo, o, en caso de Consejeros ejecutivos con responsabilidades no generales, ponderado con el de su área de responsabilidad.
- Junto a este elemento básico cuantitativo se considerarán al final del ejercicio otros elementos cualitativos, que puedan variar de un año a otro, y que permiten modular la decisión sobre el importe real de la retribución variable en ese momento.

7.- Aprobación del presente Informe

El presente Informe ha sido aprobado por el Consejo de Administración de Befesa Medio Ambiente, S.A., en su sesión del 23 de febrero de 2011, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

23 de Febrero de 2011