



**INFORME DE LA COMISION DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES
RELATIVO A LA PROPUESTA DE APROBACION DE LA POLITICA DE
REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE OBRASCON HUARTE LAIN, S.A.
POR LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS DE OBRASCON
HUARTE LAIN, S.A.**

Antecedente Legal

El artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, la "LSC") establece, entre otros aspectos, la necesidad de que las sociedades de capital cotizadas cuenten con una política de remuneración para sus consejeros y que sometan ésta a su aprobación mediante voto vinculante de la junta general de accionistas de la sociedad, al menos cada tres años.

En el año 2015, en aplicación de la Disposición transitoria de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital en materia de gobierno corporativo (en adelante, "Ley 31/2014"), se consideró aprobada la Política de remuneraciones de los consejeros de Obrascón Huarte Lain, S.A. (en adelante, "OHL" o la "Sociedad"), al haber sido aprobado el Informe anual sobre remuneraciones de los consejeros con carácter consultivo por la Junta General Ordinaria de Accionistas (en adelante, la "Junta General de Accionistas") celebrada el 27 de mayo de 2015.

En relación con el procedimiento de aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, el apartado segundo del artículo 529 novodecies de la LSC establece que la propuesta de dicha política será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la Comisión de nombramientos y retribuciones.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 23.g.7) de los Estatutos Sociales de OHL, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de OHL (en adelante, la "Comisión") es el órgano competente para proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones 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), así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

En cumplimiento de lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha acordado elevar al Consejo de Administración el presente Informe relativo a la nueva política de remuneraciones de los consejeros de OHL, cuya aprobación se propone a la Junta General Ordinaria convocada para los días 9 y 10 de mayo, en primera y segunda convocatoria respectivamente bajo el punto octavo del Orden del Día.

Conclusión

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones concluye que la Política de Remuneraciones de los Consejeros que el Consejo de Administración eleva a la Junta General para su aprobación y que se anexa al presente informe, resulta conforme con la legislación vigente y sigue las últimas recomendaciones y mejores prácticas en materia retributiva, ajustándose de igual forma a los siguientes principios:

- El importe de las remuneraciones se enmarca en un principio de prudencia y es incentivador para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin que constituya un obstáculo para su deber de lealtad.
- Respeto los principios y recomendaciones asumidos por la Sociedad en materia de buen gobierno corporativo, así como los establecidos en su Código Ético.
- Tiene en cuenta las tendencias del mercado, y se posiciona frente al mismo de acuerdo con el planteamiento estratégico de la Sociedad, resultando eficaz para atraer, motivar y retener a los mejores profesionales.
- La retribución de los consejeros en su condición de tales es exclusivamente de naturaleza fija por su asistencia y pertenencia al Consejo de Administración y sus comisiones, y no incorpora componentes variables.
- El sistema retributivo es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo conforme a la política de gestión de riesgos aprobada en la Sociedad y se encuentra alineado con los objetivos de los accionistas de OHL.
- La retribución de los Consejeros Ejecutivos se configura como una visión de medio y largo plazo, que impulsa la actuación de los Consejeros en términos estratégicos.

Todo lo anterior, según el criterio de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, permite a OHL disponer de una política retributiva adecuada para los próximos años y alineada con los intereses de los accionistas.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Madrid, 29 de marzo de 2017



**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE
OBRASCÓN HUARTE LAIN, S.A.**

ÍNDICE

1.	Introducción	5
2.	Vigencia	5
3.	Principios que inspiran la Política de Remuneraciones	6
4.	Sistema de retribución de los Consejeros.....	7
5.	Retribución de los Consejeros por su condición de tales	8
6.	Retribución de los Consejeros Ejecutivos	9
6.1	Retribución Fija	10
6.1.1	Retribución Fija Dineraria.....	10
6.1.2	Retribuciones en Especie	11
6.2	Retribución Variable.....	11
6.2.1	Retribución Variable Anual.....	11
6.2.2	Retribución Variable a Largo Plazo.....	13
6.2.3	Cláusula de recuperación de la Retribución Variable (“clawback”).....	13
7.	Principales condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos.....	14
8.	Incorporación de nuevos Consejeros Ejecutivos	14
9.	Aplicación de la Política.....	14

1. Introducción

El artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, la “LSC”) establece, entre otros aspectos, la necesidad de que las sociedades de capital cotizadas cuenten con una política de remuneración para sus consejeros y que sometan ésta a su aprobación mediante voto vinculante de la junta general de accionistas de la sociedad, al menos cada tres años.

En relación con el procedimiento de aprobación de dicha política, el apartado segundo del artículo 529 novodecies establece que la propuesta de la política de remuneraciones del consejo de administración será motivada y deberá acompañarse de un informe específico de la comisión de nombramientos y retribuciones.

A este respecto, el Consejo de Administración de Obrascón Huarte Lain, S.A. (en adelante, “OHL” o la “Sociedad”), a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado someter a la Junta General de Accionistas la Política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad (en adelante, la “Política” o la “Política de Remuneraciones”) con el contenido establecido en la LSC.

Esta propuesta de Política de Remuneraciones se acompaña del informe motivado de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Ambos documentos están a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas para los días 9 y 10 de mayo de 2017, en primera y segunda convocatoria respectivamente, de acuerdo con lo establecido en el apartado segundo del artículo 529 novodecies de la LSC.

2. Vigencia

La presente Política resultará de aplicación para la remuneración de los Consejeros de OHL relativa al ejercicio 2017 y los tres ejercicios siguientes, salvo que la Junta General de Accionistas adopte un acuerdo que la modifique durante su periodo de vigencia.

Esta Política ha sido elaborada teniendo en cuenta los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración vigentes en el momento de su elaboración. En caso de que la normativa interna de la Sociedad o la normativa relativa a la remuneración de los consejeros sea objeto de modificación, la presente Política se modificará consecuentemente.

3. Principios que inspiran la Política de Remuneraciones

Los principios y fundamentos generales del sistema de remuneración establecidos para los consejeros de OHL pretenden que la remuneración de éstos guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido, especialmente en el caso de los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas, está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad dentro de una actuación responsable y ética, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos.

Ha sido práctica de la Sociedad revisar periódicamente los criterios y cuantías retributivas de sus consejeros para mantenerlos en todo momento en niveles de mercado y adecuados a las mejores prácticas y recomendaciones en esta materia, atendiendo a las características de la Sociedad, los perfiles de sus Consejeros, la dedicación exigida para el diligente desempeño de su cargo y la responsabilidad asumida.

En aplicación de dichos principios, el sistema de remuneración de los consejeros de OHL en su condición de tales reúne las siguientes características:

- Es transparente en la información de las retribuciones de los consejeros.
- El importe de las remuneraciones se enmarca en un principio de prudencia y es incentivador para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin que constituya un obstáculo para su deber de lealtad.
- Respeta los principios y recomendaciones asumidos por la Sociedad en materia de buen gobierno corporativo, así como los establecidos en su Código Ético.
- La retribución de los consejeros en su condición de tales es exclusivamente de naturaleza fija por su asistencia y pertenencia al Consejo de Administración y sus comisiones, y no incorpora componentes variables.

En relación con el sistema de remuneración de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad, adicionalmente a los principios de transparencia, prudencia y respeto a las recomendaciones en materia de gobierno corporativo, este sistema está basado en los siguientes principios y fundamentos generales:

- Tiene en cuenta las tendencias del mercado, y se posiciona frente al mismo de acuerdo con el planteamiento estratégico de la Sociedad, resultando eficaz para atraer, motivar y retener a los mejores profesionales.
- Se encuentra alineado con los objetivos de los accionistas de OHL.

- El sistema retributivo es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo conforme a la política de gestión de riesgos aprobada en la Sociedad.
- Presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables en función de las responsabilidades, dedicación y logro de objetivos de los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas.
- La retribución de los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas se configura como una visión de medio y largo plazo, que impulsa la actuación de los Consejeros en términos estratégicos.

La política retributiva de OHL está, por tanto, orientada hacia la generación de valor para la Sociedad, buscando el alineamiento con los intereses de los accionistas, con una gestión prudente del riesgo y con pleno respeto a las recomendaciones asumidas en materia de buen gobierno corporativo.

4. Sistema de retribución de los Consejeros

Conforme a lo establecido el artículo 24 de los Estatutos Sociales y el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración, la Política de Remuneraciones distingue entre (i) la remuneración percibida por los consejeros en su condición de tales (en adelante, los **“Consejeros”**) y (ii) la retribución prevista para los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas (en adelante, los **“Consejeros Ejecutivos”**).

Según el artículo 24 de los Estatutos Sociales, la retribución de los Consejeros en su condición de tales se fijará por la Junta General en una cantidad fija que se distribuirá entre los miembros del Consejo de Administración de acuerdo con los criterios que en cada caso fije la Junta o, en su defecto, de acuerdo con los criterios de distribución que fije el propio Consejo de Administración.

Asimismo, en el artículo 28 del Reglamento del Consejo se establece que, tanto el Consejo de Administración de OHL, como la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, adoptarán todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que la retribución de los consejeros externos se ajuste a su dedicación efectiva y ofrezca incentivos para su dedicación, pero no constituya un obstáculo para su independencia.

De acuerdo con lo anterior, la remuneración de los Consejeros en su condición de tales se establece teniendo en cuenta el importe máximo que fije la Junta General de Accionistas.

Por otro lado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de los Estatutos Sociales, la retribución anteriormente mencionada será compatible e independiente de los sueldos, retribuciones, indemnizaciones, pensiones o compensaciones de cualquier clase establecidos con carácter general o singular en cada contrato para aquellos miembros del Consejo de Administración que mantengan con la Sociedad una relación laboral – común o especial de alta dirección – o de prestación de otra clase de servicios, que se entenderán compatibles con la condición de miembro del Consejo de Administración.

No obstante lo anterior, durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones el importe máximo fijado por la Junta General de Accionistas únicamente se repartirá entre los consejeros externos que no desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad.

5. Retribución de los Consejeros por su condición de tales

De conformidad con lo establecido en el artículo 24 de los Estatutos Sociales, la remuneración de los Consejeros por su condición de tales se fijará por la Junta General en una cantidad fija anual en efectivo, que se distribuirá entre los miembros del Consejo de Administración de acuerdo con los criterios que fije la Junta, o, en su defecto, de acuerdo con los criterios de distribución que fije el propio Consejo de Administración.

No obstante lo anterior, la retribución de los Consejeros podrá asimismo consistir en la entrega de acciones, de derechos de opción sobre las mismas o estar referenciadas al valor de las acciones, previo acuerdo de la Junta General de Accionistas, que deberá expresar, al menos, los extremos previstos en el artículo 219 de la LSC.

Desde la celebración de la Junta General de Accionistas de OHL en 2007, la retribución fija anual prevista para los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales no ha sufrido modificaciones, dicha cuantía global se fijó en 750.000 euros. El Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, eleva a la junta general de accionistas fijar la retribución fija anual de los consejeros en su condición de tales, excluyendo la retribución que los consejeros ejecutivos puedan percibir por sus funciones ejecutivas, en la cantidad global de 600.000 euros.

De acuerdo con los criterios aprobados por el Consejo de Administración, con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el importe total de 600.000 euros se distribuye entre los Consejeros mediante el pago de dietas de asistencia a las sesiones del Consejo y de sus Comisiones, y el remanente, hasta alcanzar los 600.000 euros de retribución total para el Consejo, se distribuirá entre sus miembros de acuerdo con una serie de coeficientes, que podrán ser actualizados anualmente por la Sociedad.

Estas cantidades permanecerán fijas mientras el Consejo de Administración no acuerde su modificación, de lo cual se informará en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los

Consejeros que se someterá anualmente a la consideración de la Junta General.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política, les será de aplicación este mismo sistema retributivo.

6. Retribución de los Consejeros Ejecutivos

El sistema retributivo aplicable a los Consejeros Ejecutivos se ajusta a lo previsto en la legislación mercantil, recogida en la LSC en la redacción que ha introducido la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la LSC para la mejora de gobierno corporativo (en adelante, la "**Ley 31/2014**"), así como a lo previsto en el artículo 24 de los Estatutos Sociales y en el artículo 27 del Reglamento del Consejo.

El sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos cuenta con los siguientes elementos:

- Una retribución fija anual (en adelante, la "**Retribución Fija**"), que tiene en cuenta el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional en OHL. Esta retribución podrá estar compuesta, a su vez, por los siguientes elementos:
 - a) Una retribución fija dineraria (en adelante, la "**Retribución Fija Dineraria**") que constituye una parte relevante de su compensación total.
 - b) Determinadas retribuciones en especie (en adelante, "**Retribución Fija en Especie**").
- Una retribución variable (en adelante, la "**Retribución Variable**"), que podrá estar compuesta por los siguientes elementos:
 - Retribución variable anual (en adelante, la "**Retribución Variable Anual**") cuya cuantía vendrá determinada por el grado de cumplimiento de unos objetivos determinados anualmente, propuestos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobados por el Consejo de Administración de OHL. Dichos objetivos serán definidos en los respectivos contratos de los Consejeros Ejecutivos. La Retribución Variable Anual podrá abonarse tanto en metálico como en especie.
 - Retribución plurianual (en adelante, la "**Retribución Variable a Largo Plazo**") en los términos que, en su caso, apruebe la Junta General de Accionistas, a propuesta del Consejo de Administración.

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos reflejarán los elementos retributivos que finalmente se incluyan en el esquema retributivo de éstos.

A continuación se detallan los distintos componentes que pueden formar parte de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos.

6.1 Retribución Fija

6.1.1 Retribución Fija Dineraria

La Retribución Fija Dineraria tiene en cuenta el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional en OHL. A pesar de que los Estatutos establecen que las retribuciones que perciben los Consejeros en su condición de tales son compatibles y se entienden independientes de las retribuciones que perciben los Consejeros Ejecutivos por sus funciones ejecutivas, el Consejo de Administración, en su reunión de 14 de mayo de 2013, acordó que éstos no percibiesen remuneraciones ni dietas por el ejercicio de sus respectivos cargos como Consejeros en su condición de tales.

De acuerdo con lo anterior, la Retribución Fija Dineraria por el desempeño de funciones ejecutivas se determinará conforme a la política establecida para la retribución de los altos directivos de OHL, y de acuerdo con lo establecido en sus respectivos contratos.

Como consecuencia de lo anterior, para la determinación y posibles actualizaciones de la Retribución Fija Dineraria de los Consejeros Ejecutivos durante la vigencia de la presente Política, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tomará en consideración los siguientes aspectos:

- a) el nivel de responsabilidad y dedicación exigido para el desempeño del cargo;
- b) la experiencia de los Consejeros Ejecutivos y su trayectoria en la Sociedad;
- c) que dicha retribución esté alineada con la del equipo directivo de OHL;
- d) que sea competitiva con la correspondiente al desarrollo de funciones equivalentes en compañías comparables.

Teniendo en cuenta lo anterior, en el ejercicio 2017 la Retribución Fija Dineraria de los Consejeros Ejecutivos se ha fijado en los siguientes importes:

Cargo	Consejero	Retribución Fija Dineraria
Consejero Delegado	D. Tomás García Madrid	825.000 euros
Consejero Ejecutivo(*)	D. Juan Luis Osuna Gómez	70.836 euros

(*) Incluye la retribución fija hasta el 27 de febrero de 2017, fecha en la que deja de ser Consejero Ejecutivo.

La Retribución Fija Dineraria prevista para el año 2017 permanecerá fija durante el periodo de vigencia de la presente Política, salvo que el Consejo de Administración previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acuerde actualizarla atendiendo a la responsabilidades y características específicas de las funciones desempeñadas y los estudios y los análisis de mercado elaborados por terceros externos. En su caso, dichas actualizaciones se incluirán en el Informe anual de remuneraciones de los Consejeros que, conforme al artículo 541 apartado 4 de la Ley de Sociedades de Capital, se someterá a votación consultiva a la Junta General de Accionistas

6.1.2 Retribuciones en Especie

Los Consejeros Ejecutivos recibirán las Retribuciones en Especie y prestaciones de común aplicación para los empleados, directivos y miembros de la alta dirección y de la Dirección General de OHL, junto con las que estén recogidas en sus respectivos contratos.

Concretamente, la Sociedad realizará aportaciones a una póliza de seguro de vida en la que los Consejeros Ejecutivos figuran como asegurados. En 2017 se estima que la prima ascienda a 3.472 euros por D. Tomás García Madrid.

Adicionalmente, los Consejeros Ejecutivos podrán ser beneficiarios de un seguro de asistencia sanitaria cuya prima será abonada por la Sociedad.

Las retribuciones en especie que cada año se abonen se incluirán en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros que se someterá anualmente a la consideración de la Junta General de Accionistas.

6.2 Retribución Variable

Los Consejeros Ejecutivos pueden percibir una Retribución Variable por el ejercicio de sus facultades ejecutivas, basada en el cumplimiento de determinados objetivos dentro del plan estratégico de la Sociedad.

La Retribución Variable de los Consejeros Ejecutivos podrá estar compuesta por los siguientes planes retributivos:

6.2.1 Retribución Variable Anual

Los Consejeros Ejecutivos tienen una Retribución Variable Anual vinculada a la consecución de objetivos de negocio concretos, determinados y ponderados en cada caso, que son fijados anualmente por el Consejo a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Retribución Variable Anual de los Consejeros Ejecutivos se vincula, entre otros parámetros, a la consecución de objetivos económico-financieros, industriales y operativos concretos, predeterminados y cuantificables de la Sociedad, la división o la unidad de negocio correspondiente de la que en su caso sea responsable el Consejero Ejecutivo. Estos objetivos estarán alineados con los intereses de los accionistas de OHL y con el plan estratégico de la Sociedad. A su vez, también se podrá evaluar el desempeño individual de los Consejeros Ejecutivos, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de ponderar otros objetivos, en particular, en materia de gobierno corporativo y responsabilidad social corporativa, pudiendo ser de carácter cuantitativo o cualitativo.

En relación con la forma de abono de la Retribución Variable Anual, el sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos puede contemplar los siguientes elementos:

- Retribución Variable Anual dineraria:

Anualmente se establecerá la Retribución Variable Anual dineraria target del Consejero Delegado. Para el ejercicio 2017, se ha fijado en el 140 por 100 de la Retribución Fija.

- Retribución Variable Anual en Especie: Esta retribución puede dividirse, a su vez, en dos tipos:

- (i) Retribución Variable Anual en acciones de OHL: Anualmente se establecerá el importe target para el Consejero Delegado. Para el ejercicio 2017 este importe es equivalente al 90 por 100 de la Retribución Fija. Las acciones se entregarán tras el correspondiente acuerdo de la Junta General de Accionistas, en aplicación de lo establecido en el artículo 219 de la LSC.

- (ii) Aportación a un plan de previsión social: Parte de la retribución variable puede abonarse mediante la aportación por parte de la Sociedad de determinadas cantidades a un plan de previsión social. El importe target para el Consejero Delegado es equivalente al 35 por 100 de la Retribución Fija.

Tanto en el caso de la Retribución Variable Anual dineraria como en el caso de la Retribución Variable Anual en acciones del Consejero Delegado, se contempla la posibilidad de que, en el supuesto de que se alcancen resultados extraordinarios que superen notablemente los objetivos marcados, éste pueda llegar a percibir un importe de hasta un 20 por 100 adicional a la retribución variable target.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, una vez finalizado el año, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará la Retribución Variable Anual devengada en el ejercicio a partir del nivel de cumplimiento de los objetivos. En caso de que se produzcan determinados eventos

excepcionales debidos tanto a circunstancias tanto externas como internas a la Sociedad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer al Consejo de Administración ajustes a la retribución variable. Estos ajustes serán convenientemente expuestos en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros.

La parte de la Retribución Variable Anual cuyo abono dependa de los resultados de la Sociedad o de alguna de sus divisiones tendrá en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados.

6.2.2 Retribución Variable a Largo Plazo

Los Consejeros Ejecutivos podrán participar en un incentivo a largo plazo vinculado a objetivos predeterminados por la Sociedad. A este respecto, el Consejo de Administración, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, someterá a la consideración de la Junta General de Accionistas los términos y las condiciones de la Retribución Variable a Largo Plazo en el caso de que el sistema esté vinculado a las acciones de la Sociedad. A su vez, las principales características de esta retribución se incorporarán en su caso en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones.

6.2.3 Cláusula de recuperación de la Retribución Variable (“*clawback*”)

De cara a alinear el sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos con los principios de buen gobierno corporativo en materia de remuneraciones, las cantidades que, en su caso, perciban en concepto de Retribución Variable Anual y de Retribución Variable a Largo Plazo, estarán sometidas a cláusulas que permitan a OHL reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determinará si han concurrido tales circunstancias y la Retribución Variable que, en su caso, deba ser reembolsada.

Tal y como se ha detallado en el apartado 6.2.1 anterior, una parte de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos puede abonarse mediante una aportación por parte de la Sociedad a un plan de previsión social.

Los derechos económicos a favor de los partícipes son compatibles con posibles indemnizaciones por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la Sociedad y los Consejeros Ejecutivos.

Por otro lado, la Sociedad también abona las primas correspondientes al seguro de vida descrito en el apartado 6.1.

7. Principales condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos

El consejero que desempeña funciones ejecutivas a la fecha de aprobación de la presente Política es D. Tomás García Madrid (Consejero Delegado).

Las condiciones principales y, en especial, las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico de cada Consejero Ejecutivo, se determinan en sus respectivos contratos, están dentro de los conceptos retributivos que se determinan en el artículo 24 de los Estatutos Sociales de OHL y son acordes con la presente Política de Retribuciones.

En relación con las principales características del contrato del Consejero Delegado, éstas son las siguientes: no existen cláusulas de permanencia, indemnizaciones o blindaje por terminación anticipada distintos de los previstos en la normativa laboral, ni pactos de exclusividad o fidelización.

Para las personas que en cada momento ostenten el cargo de Consejero Delegado de la Sociedad, la Política contempla la posibilidad de que se acuerde un pacto de no competencia post-contractual en el momento del cese. El plazo de la no competencia post-contractual sería de dos años.

En todo caso, el Consejo de Administración revisará periódicamente las condiciones del contrato de los Consejeros Ejecutivos e incorporará los cambios que en su caso sean necesarios, dentro del marco de la política de retribuciones de la Sociedad y de su normativa interna.

8. Incorporación de nuevos Consejeros Ejecutivos

El sistema retributivo y las condiciones básicas contractuales anteriormente descritas serán de aplicación a cualquier Consejero que pueda incorporarse al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política y que desempeñe funciones ejecutivas.

A este respecto, se establecerá, por acuerdo del Consejo de Administración, y teniendo en cuenta lo establecido en la presente Política, el sistema de retribución de los nuevos Consejeros Ejecutivos que estará constituido por una Retribución Fija, en línea con las retribuciones fijas de los actuales Consejeros Ejecutivos, y por una Retribución Variable, de acuerdo con lo anteriormente reflejado en la presente Política.

9. Aplicación de la Política

Sin perjuicio de lo previsto en la LSC en materia de política de remuneración, será el Consejo de Administración de OHL el responsable de adoptar y revisar periódicamente los principios generales de la Política de Remuneraciones de la Sociedad, siendo el

responsable de supervisar su aplicación, sin perjuicio de que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones emita los informes que estime oportunos.

De acuerdo con lo anterior, de cara a garantizar el correcto funcionamiento y aplicación de la Política, el Consejo de Administración de OHL revisará anualmente los principios y procedimientos contenidos en el presente documento, de cara a incorporar o proponer posibles modificaciones, adaptaciones, normas de desarrollo o criterios regulatorios que procedan.