



Informe que emite la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Obrascón Huarte Lain, S.A. en relación con la propuesta de modificación de la política de remuneraciones de los consejeros

1 Introducción y objeto del informe

La Comisión de Nombramiento y Retribuciones (la “**Comisión**”) de Obrascón Huarte Lain, S.A. (“**OHL**” o la “**Sociedad**”) formula el presente informe (el “**Informe**”) de conformidad con lo previsto en los apartados 2. y 3. del 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**”) y en los artículos 23.g.7) de los Estatutos Sociales de la Sociedad y 16.2 h) y 16.3 del Reglamento del Consejo de Administración.

Dicha normativa establece que cualquier modificación o sustitución de la política de remuneraciones de los consejeros de OHL requerirá (i) su previa aprobación por la junta general de accionistas, (ii) que la propuesta de modificación por parte del Consejo sea motivada, y (iii) que se acompañe de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En particular, este Informe se emite en relación con la propuesta consistente en la modificación de la actual política de remuneraciones de los consejeros de OHL (la “**Política de Remuneraciones**”), aprobada por la Junta General de la Sociedad celebrada el pasado 9 de mayo 2017.

El Informe se emite tras haber sido informada esta Comisión de la referida propuesta de modificación. La Comisión elevará el Informe al Consejo de Administración de la Sociedad y si el Consejo decide proponer dicha modificación a la Junta General de la Sociedad, será puesto a disposición de los accionistas desde su convocatoria.

2 Propuesta de modificación

De conformidad con la información facilitada a esta Comisión, se propone la modificación de la Política de Remuneraciones con la finalidad de permitir el pago por parte de OHL a los consejeros ejecutivos de remuneraciones de carácter extraordinario en caso de que, a juicio del Consejo de Administración, dichos consejeros tengan una participación determinante en operaciones significativas o de carácter transformacional para el Grupo OHL y cuyo resultado redunde de forma sustancial y positiva en la Sociedad y sus accionistas.

Del mismo modo, se propone la modificación de la Política de Remuneraciones con la finalidad de eliminar las referencias (i) a D. Tomás García Madrid en su anterior condición de Consejero Delegado y (ii) a D. Juan Luis Osuna Gómez en su condición de Consejero Ejecutivo.

En particular, se proponen las siguientes modificaciones de la actual Política de Remuneraciones (destacadas en negrita y subrayado a continuación):

(a) Propuesta de modificación del apartado 6

“6. Retribución de los Consejeros Ejecutivos



OHL

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:
 - Una retribución fija dineraria (en adelante, la “Retribución Fija Dineraria”) que constituye una parte relevante de su compensación total.
 - 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.
 - **Retribución de carácter extraordinario (en adelante, la “Retribución Variable Extraordinaria”) en los términos que, en su caso, apruebe el Consejo de Administración (o la Junta General, en caso de que el Consejo de Administración decida someter a su aprobación dicha remuneración extraordinaria), en todo caso a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.**

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos reflejarán los elementos retributivos que finalmente se incluyan en el esquema retributivo de éstos, **así como – en su caso – la posibilidad de percibir una Retribución Variable Extraordinaria.**”

(b) Propuesta de modificación del apartado 6.1

“6.1 Retribución Fija

6.1.1 Retribución Fija Dineraria



OHL

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 **invariable** 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



OHL

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 el 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.”

(c) Propuesta de modificación del apartado 6.2

“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

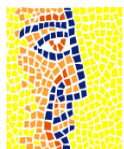
Los Consejeros Ejecutivos tienen una Retribución Variable Anual vinculada a la consecución de objetivos de negocio concretos, determinados y ponderados en cada caso, que son fijados anualmente por el Consejo a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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.



OHL

- *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”)



OHL

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. **A efectos aclaratorios, lo dispuesto anteriormente en el presente apartado no será de aplicación a la Retribución Variable Extraordinaria referida en el apartado 6.2.4.**

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.

6.2.4 Retribución Variable Extraordinaria

Los Consejeros Ejecutivos podrán recibir, con carácter extraordinario, una Retribución Variable Extraordinaria en caso de que, a juicio del Consejo de Administración, dichos consejeros tengan una participación determinante en operaciones significativas o de carácter transformacional para el Grupo OHL y cuyo resultado redunde de forma sustancial y positiva en la Sociedad y sus accionistas. Los términos y condiciones de dicha remuneración deberán ser fijados por el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Dichos términos y condiciones serán aprobados de conformidad con lo previsto en el apartado 6 de la presente política. Asimismo, las principales características de esta retribución se incorporarán en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones.”

- (d) Propuesta de modificación del apartado 7

“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.”

3 Conclusión

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones concluye que la referida modificación de la Política de Remuneraciones resulta conforme con la legislación vigente y la normativa interna de la Sociedad. Asimismo, es consistente tanto con las mejores prácticas en materia retributiva como con los principios que inspiran la Política de Remuneraciones actualmente en vigor.

A juicio de la Comisión, la modificación propuesta es positiva para la Sociedad en la medida en que:

- (a) una remuneración extraordinaria como la que se propone, permite incentivar y retribuir la dedicación, exigencia y obtención de resultados positivos por parte de los consejeros ejecutivos, sin mermar por ello el criterio de prudencia empresarial;
- (b) está orientada a la consecución de éxitos tangibles para la Sociedad y sus accionistas, lo que necesariamente implica una alineación plena entre los objetivos de los consejeros ejecutivos y los accionistas de OHL; y
- (c) adopta tendencias del mercado en materia de remuneraciones, refuerza el carácter estratégico de la remuneración de los consejeros ejecutivos y permite a la Sociedad dotarse de mecanismos flexibles para la captación, motivación, desarrollo y retención de talento directivo en áreas clave de desarrollo para el Grupo OHL.

4 Derecho de información del accionista

En caso de que el Consejo de Administración decidiera proponer la modificación de la Política de Remuneraciones en los términos referidos anteriormente en el presente Informe, este documento se pondrá a disposición de los accionistas de la Sociedad desde la fecha de publicación del anuncio de convocatoria de dicha Junta General.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones emite el presente Informe en Madrid, a 13 de noviembre de 2017.