

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2017

C.I.F.

A-48010573

DENOMINACIÓN SOCIAL

OBRASCON HUARTE LAIN, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

PASEO DE LA CASTELLANA, 259 D, TORRE ESPACIO MADRID

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

El presente informe recoge los fundamentos y principios de la política retributiva de OBRASCON HUARTE LAIN, S.A. ("OHL" o "la Sociedad") para los miembros de su Consejo de Administración, y ha sido elaborado de conformidad con lo previsto en el artículo 541 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 ("LSC"), que establece la obligación para las sociedades cotizadas de elaborar un Informe anual sobre las remuneraciones de sus Consejeros siguiendo los contenidos, formatos y estructura que desarrollan la Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, la Circular 4/2013, de 12 de junio, y la Circular 7/2015, de 22 de diciembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores. Este informe ha sido aprobado, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por el Consejo de Administración de la Sociedad con fecha 26 de abril de 2018, a los efectos de su sometimiento a votación, con carácter consultivo, por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, como punto separado del orden del día. El informe resume cómo se ha aplicado la política de remuneraciones en el ejercicio 2017 y describe las características fundamentales de la nueva política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad aplicable en el ejercicio 2018, (inicialmente aprobada por la Sociedad en la Junta General Ordinaria de accionistas celebrada el 9 de mayo de 2017, que fue modificada posteriormente en la Junta General Extraordinaria de Accionistas de 9 de enero de 2018 y que, tal y como se expone en el apartado A.2 siguiente, la Sociedad tiene previsto someter nuevamente a votación de la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas de OHL como punto separado del orden del día).

i) Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones:

La retribución de los miembros del Consejo de Administración se determina de acuerdo con lo establecido en (i) la normativa aplicable a las sociedades de capital cotizadas españolas; (ii) los Estatutos y Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad; (iii) la política de remuneraciones de los consejeros que se apruebe por la Junta General de Accionistas de la Sociedad y (iv) los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas.

El sistema de remuneraciones de la Sociedad se regula en el artículo 24 de los Estatutos Sociales que establece que la retribución de los administradores 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. Con independencia de 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 Ley de Sociedades de Capital. La retribución prevista en este artículo será compatible y se entenderá 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 mantienen 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, y sin perjuicio de que tales conceptos retributivos habrán de hacerse constar en la Memoria anual de los términos previstos en las disposiciones aplicables.

El Reglamento del Consejo de Administración establece asimismo en su artículo 27 que la retribución de los administradores 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.

Teniendo en cuenta lo anterior, los principios y fundamentos generales del sistema de remuneración establecidos para los Consejeros de OHL pretenden que la remuneración de dichos Consejeros 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 Ejecutivos, 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 (por su función general, excepción hecha de la correspondiente al desempeño de funciones ejecutivas) 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 todos los Consejeros por su función general es, exclusivamente, de naturaleza fija por su asistencia y pertenencia al Consejo de Administración y sus comisiones ("la Remuneración Fija"), y no incorpora componentes variables.

Desde la celebración de la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2007, el importe de la Remuneración Fija anual de los miembros del Consejo de Administración se fijó en 750.000 euros.

En Mayo de 2017, en la Junta General de Accionistas, a propuesta del Consejo de Administración y previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se acordó reducir a 600.000 euros el monto global de la Remuneración Fija Anual, acordándose por el Consejo distribuir ese importe únicamente entre los Consejeros Externos Independientes.

La Sociedad, habiendo transcurrido más de 10 años desde que estableció en 750.000 euros la Retribución Fija Anual, considera conveniente adecuar dicha retribución a los estándares de mercado, y por ello propondrá a la Junta General Ordinaria de Accionistas una modificación de la política de retribuciones que establezca una Retribución Fija Anual que permita una distribución a los Consejeros Externos de las siguientes cantidades:

- Por pertenencia al Consejo 110.000 euros
- Por pertenencia a una Comisión o Comité: 20.000 euros
- Por presidencia de Comisión de Auditoría: 15.000 euros
- Por presidencia de Comisión de Nombramientos: 10.000 euros
- Por cargo de Consejero Coordinador: 15.000 euros

Además, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración en su reunión del 26 de abril de 2018, acordó someter a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas, en unión de la correspondiente propuesta de modificación de la política de retribuciones de los consejeros, una retribución adicional en 2018 de los miembros del Consejo de Administración, de 450.000 euros como importe extraordinario y no recurrente. Esta remuneración viene a compensar la mayor carga de trabajo que han tenido que atender los consejeros que han supuesto que las reuniones celebradas se han multiplicado por cuatro y que ha culminado con la operación de venta de OHL Concesiones el pasado 12 de abril de 2018. Este importe se distribuiría en partes iguales entre los Consejeros Externos Independientes con cargo vigente a esa fecha de cierre de la operación, de una sola vez, en caso de ser aprobado por la Junta General de Accionistas en unión de la correspondiente modificación de la Política de Retribuciones.

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 la Sociedad.
- 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 Ejecutivos.
- 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.

A pesar de que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 24 de los Estatutos Sociales, los Consejeros Ejecutivos también podrían percibir la retribución asignada con carácter general a los Consejeros, desde 2013 el importe aprobado por la Junta General de Accionistas como Retribución Fija anual para la totalidad del Consejo de Administración sólo se distribuye entre los Consejeros Externos, por lo que no la perciben los consejeros ejecutivos. 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.

ii) Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones:

Los cambios más significativos de la política de remuneraciones son los siguientes:

- Durante el año 2017, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha revisado el sistema retributivo de los altos directivos del Grupo, entre los que se encuentran los Consejeros Ejecutivos y ha planteado distintas modificaciones para mejor adecuarse (i) a los estándares y recomendaciones de buen gobierno corporativo y (ii) a la nueva situación y estructura de OHL, una vez producido el relevo del Consejero Delegado.
- Como consecuencia de dichos trabajos, el 9 de enero de 2018, en la Junta General Extraordinaria de Accionistas, a propuesta del Consejo de Administración y previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se aprobó modificar la Política de Remuneraciones de la Sociedad con la finalidad de permitir el pago por parte de la Sociedad 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.

- También se ha modificado la Política de Remuneraciones con la finalidad de eliminar las referencias a (i) Don Tomás García Madrid en su anterior condición de Consejero Delegado y a (ii) Don Juan Luis Osuna Gómez en su condición de Consejero Ejecutivo.

- Se ha adaptado el contrato de trabajo del Consejero Delegado con el objetivo de incluir una cláusula de recuperación de la remuneración variable abonada ("clawback"). En el apartado A.4 puede consultarse información adicional al respecto.

-Adicionalmente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevará al Consejo de Administración, para su posterior aprobación por parte de la Junta General de Accionistas, una nueva política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad con el fin de incluir en el contrato del Consejero Delegado un supuesto indemnizatorio de hasta dos anualidades de su retribución total real en los supuestos de (i) extinción, en determinadas circunstancias del contrato por el transcurso del plazo de duración sin que exista acuerdo para prorrogar su nombramiento; (ii) resolución unilateral sin causa por parte de la Compañía; (iii) cambio en el accionista de control de la Compañía; (iv) operación corporativa, incluyendo la venta de un activo esencial, que modifique substancialmente la configuración actual del Grupo OHL y (v) modificación sustancial de sus funciones y las áreas de su competencia y responsabilidad. La entrada en vigor y eficacia de esta indemnización está sometida a la condición suspensiva de que la Junta General de Accionistas de la Sociedad apruebe la consiguiente modificación de la Política de Remuneraciones de la Sociedad para que queden coherentes.

iii) Criterios utilizados para establecer la política de remuneración de la sociedad y mix retributivo:

En lo que se refiere a la remuneración de la función general de los Consejeros (excluyendo la correspondiente al desempeño de funciones ejecutivas), la política de retribuciones, dentro del marco anteriormente descrito, persigue remunerar a los Consejeros de forma adecuada a su valía profesional y experiencia, así como a la dedicación y responsabilidad asumida por éstos, sin que la remuneración satisfecha pueda comprometer su independencia. Esta retribución no incluye componentes variables ligados a los resultados de la Sociedad.

En cuanto a la remuneración total de los Consejeros Ejecutivos se compone de diferentes elementos retributivos que consisten fundamentalmente en: (i) retribución fija, (ii) retribución variable anual basada en la consecución de objetivos estratégicos, que se abona en metálico, (iii) aportaciones a seguros de vida; (iv) retribuciones en especie aplicables al resto de empleados de OHL; e (v) indemnización por cese anticipado o terminación y pacto de no competencia post-contractual.

Teniendo en cuenta lo anterior, en lo que se refiere al mix retributivo (retribución fija + retribución variable anual), puede indicarse que, en un escenario de cumplimiento del 100% de los objetivos a los que se vincula la retribución variable anual, aproximadamente un 44% de la remuneración total de los Consejeros Ejecutivos sería de carácter fijo y la retribución variable podría representar hasta el 56% de la remuneración total.

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

i) Mandato de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

Al objeto de cumplir con las exigencias legales en materia de remuneraciones de administradores de la LSC, y para seguir adecuándose a las mejores prácticas de gobierno corporativo en materia retributiva, el Consejo de Administración de OHL cuenta con las siguientes funciones indelegables:

- Las decisiones relativas a la remuneración de los Consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.
- Aprobación de los términos y condiciones de los contratos del Consejero Delegado o de los Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas.
- Fijar la retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.
- Establecer las condiciones básicas de los contratos, incluyendo las retribuciones, de los directivos que tuvieran dependencia directa del Consejo o de alguno de sus miembros.

ii) Trabajos que desarrolla la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

El sistema de gobierno corporativo de OHL se ha configurado de manera que las propuestas que se someten a la consideración del Consejo de Administración de la Sociedad en materia retributiva tienen su origen en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

A este respecto, de acuerdo con el artículo 16 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros y de los miembros del Comité de Dirección, así como los criterios para el resto del personal directivo del Grupo. A su vez, la Comisión informa al Consejo sobre las condiciones que deberán respetar los contratos de los Consejeros Ejecutivos, entre las que se incluirán la duración del contrato, los plazos de preaviso y cualesquiera cláusulas relativas a primas de contratación, blindajes por resolución anticipada y pacto de no competencia post contractual.

Como se ha expuesto en el apartado A.1 anterior, y como consecuencia de la revisión realizada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones del actual sistema retributivo de los altos directivos del Grupo, entre los que se encuentran los Consejeros Ejecutivos, la Comisión ha planteado determinadas modificaciones a la política para adecuarse más a los estándares y recomendaciones de buen gobierno corporativo en materia de remuneraciones.

Como consecuencia de dichos trabajos, la Comisión elevará al Consejo de Administración, para su posterior aprobación por parte de la Junta General de Accionistas, una nueva política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, que sustituirá por tanto a la política actualmente contenida en el presente Informe.

La política será publicada en su caso convenientemente con ocasión de la convocatoria de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad. En su defecto, seguirá vigente la política de remuneraciones contenida en el presente Informe.

iii) Composición y asesores externos de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, compuesta por cinco miembros, tres Consejeros Independientes (entre ellos la Presidente) y dos consejeros dominicales, respetando la estructura que se indica en el artículo 529 quince de la LSC, se reúne cada vez que es necesario para el adecuado desarrollo de sus funciones y competencias, habiendo celebrado durante los ejercicios 2017 y 2018, hasta la fecha de aprobación del presente Informe, 11 reuniones.

Presidente: D. Mónica de Oriol Icaza (independiente).
Vocal: D. Juan Villar-Mir de Fuentes (dominical).
Vocal: D. Juan José Nieto Bueso (independiente)
Vocal D. Juan Antonio Santamera (dominical)
Vocal: Doña Reyes Calderón (independiente).

Desde 2017, la Sociedad viene contando con el asesoramiento de Allen & Overy en la definición de algunos de los componentes de la política retributiva de los Consejeros Ejecutivos. También para la elaboración del presente informe la Sociedad ha contado con el asesoramiento de Allen & Overy.

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

Como se ha indicado en el apartado A.1, la Sociedad cuenta con un sistema retributivo que diferencia entre Consejeros por su función general y Consejeros que desarrollan funciones ejecutivas, explicándose a continuación los componentes de su retribución de forma diferenciada.

i) Retribución fija para los Consejeros por su función general.

La Junta General de accionistas celebrada el 10 de mayo de 2007 acordó fijar el importe de la retribución fija anual para la totalidad del Consejo de Administración, que había permanecido invariable desde el ejercicio 2003, en la cantidad de 750.000 euros. El importe de esta remuneración fija anual fue modificado en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 9 de mayo de 2017, fijándose una cantidad de 600.000 euros, a distribuir exclusivamente entre los Consejeros Externos Independientes en función de su nivel de participaciones y funciones en las distintas comisiones del Consejo de Administración.

Tal y como se ha mencionado en el apartado A.1 anterior, la Sociedad, habiendo transcurrido más de 10 años desde que estableció en 750.000 euros la Retribución Fija Anual, considera conveniente adecuar dicha retribución a los estándares de mercado, y por ello propondrá a la Junta General Ordinaria de Accionistas una modificación de la política de retribuciones que establezca una Retribución Fija Anual que permita una distribución a los Consejeros Externos de las siguientes cantidades:

- Por pertenencia al Consejo: 110.000 euros
- Por pertenencia a una Comisión o Comité: 20.000 euros
- Por presidencia de la Comisión de Auditoría: 15.000 euros
- Por presidencia de la Comisión de Nombramientos: 10.000 euros
- Por cargo de Consejero Coordinador: 15.000 euros

Además, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración en su reunión del 26 de Abril de 2018, acordó someter a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas, en unión de la correspondiente propuesta de modificación de la política de retribuciones de los consejeros, una retribución adicional en 2018 de los miembros del Consejo de Administración, de 450.000 euros como importe extraordinario y no recurrente. Esta remuneración viene a compensar la mayor carga de trabajo que han tenido que atender los consejeros que han supuesto que las reuniones celebradas se han multiplicado por cuatro y que ha culminado con el cierre de la operación de venta de OHL Concesiones, el pasado 12 de abril de 2018. Este importe se distribuiría en partes iguales entre los Consejeros Externos Independientes con el cargo vigente a esa fecha de cierre de la operación, de una sola vez, en caso de ser aprobado por la Junta General de Accionistas en unión de la correspondiente modificación de la Política de Retribuciones.

ii) Retribución fija de los Consejeros Ejecutivos.

A pesar de que los Estatutos establecen que las retribuciones descritas 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 del cargo de consejero en su condición de tal.

Por el desempeño de sus funciones ejecutivas, la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos se determina conforme a la política establecida para la retribución de los altos directivos de OHL, y de acuerdo con lo que figura en sus respectivos contratos.

A la fecha de aprobación de este informe, el único consejero que desarrolla funciones ejecutivas es el consejero delegado, D. Juan Luis Osuna Gómez, que tendrá para el ejercicio 2018 una retribución fija de 1.200.000 euros. D. Tomás García Madrid ha dejado de ser consejero de la Sociedad con fecha 25 de octubre de 2017.

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

En particular:

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

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

La remuneración de los Consejeros Externos no tiene ningún componente variable. Sólo los Consejeros Ejecutivos pueden percibir una retribución variable como parte de su remuneración por el ejercicio de sus facultades ejecutivas, basada en el cumplimiento de objetivos dentro del plan estratégico de la Sociedad.

En concreto, el Consejero Delegado del Grupo tiene una retribución variable anual dineraria 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.

Para el ejercicio 2018 la retribución variable target, asumiendo que se cumplen el 100% de los objetivos, se ha fijado en el 125% de la retribución fija. Asimismo, se contempla la posibilidad de que, en el supuesto de que se alcancen resultados extraordinarios que superen notablemente los objetivos marcados, el Consejero Delegado pueda llegar a percibir un importe de hasta un 60% adicional a la retribución variable target.

En la Política de Remuneraciones de los Consejeros de la Sociedad se contempla la posibilidad de que los Consejeros Ejecutivos participen en el futuro 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 este incentivo se incluirán en su caso en el correspondiente Informe Anual de Remuneraciones.

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

Parte de la retribución variable del anterior Consejero Delegado podía abonarse mediante una aportación por parte de la Sociedad de primas a un plan de previsión social sujeto a determinadas condiciones para su cobro. En concreto, en el año 2017 se realizaron aportaciones a un plan de previsión social en favor de D. Tomás García Madrid por importe total de 282.895,89 euros. Para el año 2018 no está previsto el abono de aportación alguna por parte de la Sociedad de primas a un plan de previsión social en favor del actual Consejero Delegado, D. Juan Luis Osuna Gómez.

Existe un seguro de vida instrumentado a través de un seguro colectivo de grupo mixto suscrito con una aseguradora cuya prima anual para D. Tomás García Madrid en el año 2017 fue de 6.107 euros. En el caso de D. Juan Luis Osuna Gómez la prima anual en el año 2017 fue de 4.520 euros.

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

Explique las indemnizaciones

No existen indemnizaciones pactadas ni pagadas en el caso de terminación de las funciones como consejero en el caso de D. Tomás García Madrid.

En el contrato de D. Juan Luis Osuna Gómez, si bien sometida su eficacia a la aprobación por parte de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad de la nueva política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, se ha incluido un supuesto indemnizatorio de hasta dos anualidades de la retribución total real del Consejero Delegado en los supuestos de (i) extinción, en determinadas circunstancias del contrato por el transcurso del plazo de duración sin que exista acuerdo para prorrogar su nombramiento; (ii) resolución unilateral sin causa por parte de la Compañía; (iii) cambio en el accionista de control de la Compañía; (iv) operación corporativa, incluyendo la venta de un activo esencial, que modifique substancialmente la configuración actual del Grupo OHL y (v) modificación sustancial de sus funciones y las áreas de su competencia y responsabilidad.

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

Las características principales del contrato del Consejero Ejecutivo de la Sociedad son las siguientes:

- El contrato tiene un plazo de duración de 4 años, prorrogable por acuerdo de las partes.
- De acuerdo con lo explicado en los apartados A.3 y A.4 anteriores, el contrato del Consejero Delegado incluye una retribución fija y una retribución variable anual dineraria.

- Se ha incluido una cláusula de recuperación de la remuneración variable abonada ("clawback").
- El plazo de preaviso para el desistimiento es de tres (3) meses, pudiendo sustituirse dicho plazo por un importe equivalente a 100.000 euros por cada mes de preaviso incumplido, o la parte proporcional en caso de ser meses completos.
- Tal y como se ha establecido en el apartado A.6 anterior, sujeto a la aprobación por parte de la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad de la nueva política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, en el Contrato del Consejero Delegado se ha incluido un supuesto indemnizatorio de hasta dos anualidades de la retribución total real del Consejero Delegado en determinados supuestos.
- El contrato del Consejero Delegado contempla la posibilidad de que el Consejo de Administración de la Sociedad exija, a la extinción del contrato, que durante el plazo de dos (2) años siguientes a la extinción, el Consejero Delegado no efectúe actividades iguales o similares a las que viene realizando para OHL, por cuenta propia o ajena, en empresas del sector de construcción que puedan suponer competencia para el grupo OHL.
- En caso de exigirse el pacto de no competencia post-contractual, el Consejero Delegado percibiría, además de la indemnización antes señalada, una compensación equivalente a dos (2) anualidades de remuneración total real. Asimismo, en el supuesto de incumplimiento de la obligación de no competencia post-contractual, el Consejero Delegado vendrá obligado a restituir a la Sociedad las cantidades percibidas y, además, una indemnización de 2.000.000 euros.

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

No existen para los Consejeros de la Sociedad remuneraciones suplementarias.

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

Ninguna sociedad del Grupo OHL tiene concedidos anticipos ni créditos a los Consejeros, ni ha prestado garantías por cuenta de los mismos. En el caso de D. Tomás García Madrid, con fecha 3 de julio de 2017 se le concedió un anticipo de 300.000 euros a cuenta de su retribución variable, al amparo de lo que establecía su contrato. Este anticipo fue devuelto por D. Tomás García Madrid (más los intereses devengados al tipo del 3% anual), el 25 de octubre de 2017, fecha de extinción de su relación con la Sociedad.

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

Explique las remuneraciones en especie

No existen remuneraciones en especie para el Consejero Delegado distintas de los seguros de vida y accidentes y seguro médico.

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

Los Consejeros no han devengado cantidad alguna en virtud de pagos realizados por la Sociedad a ninguna entidad.

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 distintos de los anteriores.

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

Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

Como se ha indicado en el apartado A.1 anterior, el diseño del sistema retributivo de los Consejeros en su función general se ha realizado con el objetivo expreso de desligar esta retribución de objetivos y variables de corto plazo.

Asimismo, en cuanto a la retribución específica de los Consejeros Ejecutivos, se ha dado un peso muy relevante a los componentes de medio plazo y un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables, tal y como se recoge en los apartados A.1, A.3 y A.4. Teniendo en cuenta que el Plan de Participación en el Capital finalizó en el ejercicio 2016, la Política de Remuneraciones de los Consejeros contempla la posibilidad de que se implante un nuevo plan de incentivos a largo plazo.

Los procedimientos de determinación de objetivos y de valoración de su cumplimiento otorgan la capacidad de actuación y decisión autónoma en esta materia al Consejo de Administración y a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y prestan especial atención a su correlación con las variables de evolución de la actividad más relevantes para la creación de valor sostenible a medio y largo plazo.

El Consejero Delegado dentro de sus labores lleva implícita la consecución de los objetivos en el control de riesgos establecidos a nivel corporativo en la medida que sea posible y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones pondera y valora, entre otros, el logro de estos objetivos en la revisión y decisión de cada retribución.

En ningún caso la política retributiva fomenta la asunción de riesgos excesivos por los ejecutivos y para ello existe una política de control de riesgos en el Grupo.

Adicionalmente, la Sociedad ha incluido en su política de remuneraciones cláusulas de recuperación de la retribución variable ("clawback") en determinados supuestos en que el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se haya abonado dicha retribución atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

B POLÍTICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

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

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

Conforme a lo establecido en el acuerdo de la Junta General de Accionistas celebrada el 10 de mayo de 2007 y a los acuerdos adoptados en la Junta General de Accionistas de 9 de mayo de 2017, la retribución fija anual para la totalidad del Consejo está fijada en una cantidad de 600.000 euros, cuyo importe se abonó íntegramente a los Consejeros Externos Independientes.

La Sociedad, habiendo transcurrido más de 10 años desde que estableció en 750.000 euros la Retribución Fija Anual, considera conveniente adecuar dicha retribución a los estándares de mercado, y por ello propondrá a la Junta General Ordinaria de Accionistas una modificación de la política de retribuciones que establezca una Retribución Fija Anual que permita una distribución a los Consejeros Externos de las siguientes cantidades:

- Por pertenencia al Consejo: 110.000 euros
- Por pertenencia a una Comisión o Comité : 20.000 euros
- Por presidencia de Comisión de Auditoría: 15.000 euros
- Por presidencia de Comisión de Nombramientos: 10.000 euros
- Por cargo de Consejero Coordinador: 15.000 euros

Además, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el Consejo de Administración en su reunión del 26 de abril de 2018, acordó someter a la aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas, en unión de la correspondiente propuesta de modificación de la política de retribuciones de los consejeros, una retribución adicional en 2018 de los miembros del Consejo de Administración, de 450.000 euros como importe extraordinario y no recurrente. Esta remuneración viene a compensar la mayor carga de trabajo que han tenido que atender los consejeros que han supuesto que las reuniones celebradas se han multiplicado por cuatro y que ha culminado con la operación de venta de OHL Concesiones el pasado 12 de abril de 2018. Este importe se distribuiría en partes iguales entre los Consejeros Externos Independientes con cargo vigente a esa fecha de cierre de la operación de una sola vez, en caso de ser aprobado por la Junta General de Accionistas en unión de la correspondiente modificación de la Política de Retribuciones.

Los Consejeros Ejecutivos, que lo eran durante el ejercicio 2017, han sido retribuidos durante ese ejercicio como se expone a continuación.

D. Juan Luis Osuna Gómez

- Retribución fija: ha ascendido a 496.475 euros, abonados por OHL Concesiones S.A.U. en su condición de Consejero Delegado de OHL Concesiones S.A.U.
- Retribución variable anual: Durante el año 2017, el Sr. Osuna ha tenido una retribución variable anual abonada por la Sociedad y vinculada a la consecución de determinados objetivos de negocio que ha ascendido a 1.785.000 euros.
- Plan de previsión social: durante el ejercicio 2017 no se han realizado aportaciones en relación con el Sr. Osuna.
- Seguro de vida instrumentado a través de un seguro colectivo de grupo mixto: las aportaciones han ascendido a 4.520 euros.
- Otros: el Sr. Osuna ha sido beneficiario de un seguro de asistencia sanitaria cuya coste anual ascendió a 3.525 euros. Dicho importe se recoge en el apartado D.1.a).i) de este informe.

Adicionalmente, con fecha 9 de enero de 2018, la Junta General Extraordinaria de Accionistas de la Sociedad aprobó el pago de un bonus extraordinario a D. Juan Luis Osuna Gómez por un importe único total de 18.000.000 euros, con la finalidad de reconocer su trabajo y liderazgo que ha hecho posible la venta del 100% de las acciones de OHL Concesiones S.A.U. a Global Infraco Spain S.L.U., operación que ha tenido un extraordinario efecto positivo en el grupo OHL.

D. Tomás García Madrid:

- Retribución fija: ha ascendido a 678.988 euros.
- Retribución variable anual: Su retribución variable estaba vinculada al cumplimiento de objetivos dentro del plan estratégico de la Sociedad. Teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos del año 2017, hasta la extinción de su relación con la Sociedad, D. Tomás García Madrid devengó el 120% de la retribución variable target, prorrateado por el periodo en el que el D. Tomás García Madrid fue Consejero Delegado en 2017. En consecuencia, los importes devengados han sido los siguientes:

(i) Retribución variable anual dineraria: 1.131.583,56 euros.

(ii) Retribución variable en acciones de OHL: 727.446,58 euros que se abonaron en dinero, a la extinción de la relación con la Sociedad. De la misma forma, en el año 2017 D. Tomás García Madrid monetizó un paquete de acciones de OHL que había recibido como retribución variable en acciones en el 2016. El importe en metálico que se abonó a D. Tomás García Madrid durante el 2017 como consecuencia de la monetización de la retribución variable en acciones correspondiente al año 2016 fue de 388.377 euros.

(iii) Aportación al plan de previsión social descrito en el apartado A.5 anterior: 282.895,89 euros.

Las retribuciones en especie relativas a la retribución en acciones y aportaciones al plan de previsión social se recogen en el apartado D.1.a).i) de este informe.

- Seguro de vida instrumentado a través de un seguro colectivo de grupo mixto: las aportaciones han ascendido a 6.107 euros.
- Otros: debido a su cese como Consejero Delegado, con fecha 25 de octubre de 2017, el Consejo de Administración de la Sociedad dio por extinguida la relación profesional con D. Tomás García Madrid. En la medida que se incumplió el plazo de tres (3) meses de preaviso previsto en su contrato, se le abonó la parte proporcional de retribución fija y variable correspondiente a dichos meses, importe que ascendió a 837.567 euros. Asimismo el Consejo de Administración decidió exigir a D. Tomás García Madrid que durante el plazo de los dos (2) años siguientes a la extinción, D. Tomás García Madrid no efectuara actividades iguales o similares a las que vino realizando para OHL por cuenta propia o ajena en empresas del sector de concesiones, construcción, ingeniería y servicios que pudieran ser competencia del grupo OHL. La compensación por este pacto de no competencia post-contractual se abonó el 2 de abril de 2018 y fue equivalente a dos (2) anualidades de retribución total anual, esto es 6.022.000 euros, más los intereses calculados al 4,5% anual (esto es, 118.057,50 euros) desde la fecha de extinción (25 de octubre de 2017) hasta la fecha efectiva de pago (2 de abril de 2018).

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
JUAN VILLAR-MIR DE FUENTES	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
SILVIA VILLAR-MIR DE FUENTES	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JUAN LUIS OSUNA GOMEZ	Ejecutivo	Desde 25/10/2017 hasta 31/12/2017.
JOSÉ LUIS DÍEZ GARCÍA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MÓNICA DE ORIOL ICAZA	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
REYES CALDERON CUADRADO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
MANUEL GARRIDO RUANO	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JUAN JOSE NIETO BUESO	Independiente	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JUAN ANTONIO SANTAMERA SÁNCHEZ	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	Independiente	Desde 27/02/2017 hasta 31/12/2017.
ALVARO VILLAR-MIR DE FUENTES	Dominical	Desde 01/01/2017 hasta 31/12/2017.
JAVIER GOÑI DEL CACHO	Dominical	Desde 09/05/2017 hasta 31/12/2017.
TOMÁS GARCIA MADRID	Ejecutivo	Desde 01/01/2017 hasta 25/10/2017.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2017	Total año 2016
JUAN VILLAR-MIR DE FUENTES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	70

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 2017	Total año 2016
SILVIA VILLAR-MIR DE FUENTES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	51
JUAN LUIS OSUNA GOMEZ	0	0	0	1.785	0	0	0	0	1.785	2.285
JOSÉ LUIS DÍEZ GARCÍA	0	0	129	0	0	0	0	0	129	56
MÓNICA DE ORIOL ICAZA	0	0	123	0	0	0	0	0	123	118
REYES CALDERON CUADRADO	0	0	132	0	0	0	0	0	132	126
MANUEL GARRIDO RUANO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22
JUAN JOSE NIETO BUESO	0	0	123	0	0	0	0	0	123	13
JUAN ANTONIO SANTAMERA SÁNCHEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19
IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	0	0	93	0	0	0	0	0	93	0
ALVARO VILLAR-MIR DE FUENTES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37
JAVIER GOÑI DEL CACHO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOMÁS GARCIA MADRID	679	0	0	1.859	0	0	0	7.131	9.669	1.315

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
JUAN LUIS OSUNA GOMEZ	0	0	0	0
TOMÁS GARCIA MADRID	283	132	0	0

iv) Otros beneficios (en miles de €)

TOMÁS GARCIA MADRID			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
3,00		300 (anticipo)	300
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
6	3	No existen garantías constituidas por la Sociedad a favor de los consejeros durante el ejercicio 2017	No existen garantías constituidas por la Sociedad a favor de los consejeros durante el ejercicio 2016

JUAN LUIS OSUNA GOMEZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No existen anticipos ni créditos concedidos	N/A
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2017	Ejercicio 2016	Ejercicio 2017	Ejercicio 2016
5	3	No existen garantías constituidas por la Sociedad a favor de los consejeros durante el ejercicio 2017	No existen garantías constituidas por la Sociedad a favor de los consejeros durante el ejercicio 2016.

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 2017	Total año 2016
JUAN VILLAR-MIR DE FUENTES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SILVIA VILLAR-MIR DE FUENTES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN LUIS OSUNA GOMEZ	496	0	0	0	0	0	0	0	496	0
JOSÉ LUIS DÍEZ GARCÍA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MÓNICA DE ORIOL ICAZA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
REYES CALDERON CUADRADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MANUEL GARRIDO RUANO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN JOSE NIETO BUESO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN ANTONIO SANTAMERA SÁNCHEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALVARO VILLAR-MIR DE FUENTES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER GOÑI DEL CACHO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOMÁS GARCIA MADRID	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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 2017 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2017 grupo	Total ejercicio 2017	Total ejercicio 2016	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JUAN VILLAR-MIR DE FUENTES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	70	0
SILVIA VILLAR-MIR DE FUENTES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	51	0
JUAN LUIS OSUNA GOMEZ	1.785	0	0	1.785	496	0	0	496	2.281	2.285	0
JOSÉ LUIS DÍEZ GARCÍA	129	0	0	129	0	0	0	0	129	56	0
MÓNICA DE ORIOL ICAZA	123	0	0	123	0	0	0	0	123	118	0
REYES CALDERON CUADRADO	132	0	0	132	0	0	0	0	132	123	0
MANUEL GARRIDO RUANO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	0
JUAN JOSE NIETO BUESO	123	0	0	123	0	0	0	0	123	13	0
JUAN ANTONIO SANTAMERA SÁNCHEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19	0
IGNACIO MORENO MARTÍNEZ	93	0	0	93	0	0	0	0	93	0	0
ALVARO VILLAR-MIR DE FUENTES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37	0
JAVIER GOÑI DEL CACHO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOMÁS GARCIA MADRID	9.669	0	0	9.669	0	0	0	0	9.669	1.315	283
TOTAL	12.054	0	0	12.054	496	0	0	496	12.550	4.109	283

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

La Sociedad no entiende conveniente que la retribución de los Consejeros, por su función general, excepción hecha de la correspondiente al desempeño de funciones ejecutivas, esté correlacionada con los resultados u otros parámetros de rendimiento de la actividad; pero sí la retribución de los Consejeros Ejecutivos por su función de administración y gestión delegada. Las cuantías resultantes al cierre del ejercicio 2017 para los conceptos retributivos de carácter variable anual registran, en comparación con los periodos respectivos anteriores, una tendencia de igual signo que la evolución de los parámetros de rendimiento y rentabilidad obtenidos por la Sociedad. Como se ha explicado en los apartados anteriores de este Informe, la Sociedad ha incluido en su política de remuneraciones una cláusula según la cual, 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, se perciban tanto de la retribución variable anual como del plan de retribución variable plurianual, estarán sometidas a cláusulas que permitan a la Sociedad 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 (cláusulas "clawback").

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	152.927.852	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	6.448.456	4,22%
Votos a favor	146.409.413	95,74%
Abstenciones	69.983	0,05%

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.

APARTADO D.

Se informa de la retribución individual devengada por D. Tomás García Madrid quién fue consejero de la Sociedad desde el 1 de enero hasta el 25 de octubre de 2017, fecha de su dimisión. Asimismo se informa de la retribución individual devengada por D. Juan Luis Osuna Gómez, nombrado consejero el 25 de octubre de 2017.

APARTADO D.1 a) i) y b)i).

En relación con D. Tomás García Madrid se informa en el apartado D.1 a)i) Otros Conceptos la cantidad de 7.131, miles de euros y en el apartado D.1 b)i) Total Retribución en metálico la cantidad de 9.669, miles de euros. En ambos importes se incluye la cantidad de 388.377 euros, que corresponden a la monetización que realizó en 2017 D. Tomás García Madrid de un paquete de acciones que recibió como retribución variable correspondiente al año 2016.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/04/2018.

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

Sí

No