



**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.**  
(25 y 26 de junio de 2018)

1. Antecedente Legal y fundamento de la modificación.

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 la junta general de accionistas celebrada el 10 de mayo de 2017 se aprobó la Política de Remuneraciones que se encuentra actualmente vigente.

Ello no obstante, la publicación de la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de febrero de 2018 (“la Sentencia”) sobre retribución de administradores, aconseja una modificación de los Estatutos Sociales de Obrascón Huarte Lain, S.A. (“OHL”), del Reglamento del Consejo de Administración y de la propia Política de Remuneraciones para adaptar la regulación en esta materia al contenido de la Sentencia. La nueva redacción del artículo 24 de los Estatutos Sociales, (i) mantiene el sistema de retribución a los administradores externos por su función general (esto es por el desempeño de las funciones inherentes al cargo de administrador, sin tener en cuenta la que pueda corresponder por el desempeño de funciones ejecutivas) por medio de una cantidad fija anual máxima (“la Retribución Máxima Anual”) que es determinada por la junta general de accionistas, (ii) establece que los factores que servirán para que el consejo de administración distribuya esta cantidad máxima anual entre sus miembros sean determinados por la junta a través de la Política de Remuneraciones y atribuye al consejo de administración la facultad de fijar la cuantía concreta que deba corresponder a cada uno de dichos factores; (iii) establece el sistema de retribución específico para los consejeros que desempeñen funciones ejecutivas; (iv) prevé, al igual que lo hacía la anterior regulación, la posible retribución de todos los consejeros mediante entrega de acciones o de opciones sobre acciones o mediante retribución referenciada al valor de las acciones, siempre que la aplicación de estos sistemas sea previamente aprobada por la junta general de accionistas y (v) concreta que la Política de Remuneraciones podrá servir como medio para fijar el importe máximo de remuneración anual de los consejeros, por el desempeño de su función general como por el desempeño de funciones ejecutivas. Asimismo, el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración es objeto de adaptación a la Sentencia y a la modificación de los Estatutos Sociales a que se ha hecho referencia en el apartado anterior.

Por otra parte, habiendo transcurrido más de 10 años desde que estableció en 750.000 euros la Retribución Máxima Anual, se ha considerado conveniente adecuar dicha retribución a los estándares de mercado. Se propone por ello fijar la Retribución Máxima Anual en 1.400.000 euros, de forma que esta Retribución Máxima Anual sea distribuida entre los consejeros externos atendiendo a los siguientes factores objetivos:

- Por pertenencia al Consejo.
- Por pertenencia a una Comisión o Comité.
- Por presidencia de Comisión de Auditoría.
- Por presidencia de Comisión de Nombramientos.
- Por cargo de ser Consejero Coordinador.



Adicionalmente, se ha tenido en cuenta la mayor carga de trabajo que ha tenido el consejo de administración de la sociedad con ocasión de la operación de venta de OHL Concesiones a IFM Investors, y que ha implicado que las reuniones celebradas se hayan multiplicado por cuatro. La culminación de dicha venta ha permitido un saneamiento financiero del Grupo OHL y ha supuesto la culminación de su reestructuración financiera. Por ello se ha considerado conveniente, incluir una propuesta de retribución adicional en 2018 de los miembros del Consejo de Administración, de 450.000 euros como importe extraordinario y no recurrente para compensar la mayor carga de trabajo que han tenido que atender los consejeros. Este importe adicional se distribuirá en partes iguales entre los Consejeros Externos Independientes con cargo vigente a esa fecha de cierre de la operación de una sola vez.

## 2. Aspectos procedimentales.

El apartado segundo del artículo 529 novodecies dispone que la propuesta de la Política de Remuneraciones 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 25 y 26 de junio, en primera y segunda convocatoria respectivamente bajo el punto Octavo del Orden del Día.

## 3. 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, se ajusta al contenido de la Sentencia 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.
- Respeta 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 por su función general 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, ajustada al contenido de la Sentencia y alineada con los intereses de los accionistas.

**La Comisión de Nombramientos y Retribuciones**  
**Madrid, 21 de mayo de 2018**