



**INFORME QUE ELABORA LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y
RETRIBUCIONES AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE OBRASCÓN
HUARTE LAIN, S.A., EN CUMPLIMIENTO DE LO PREVISTO EN EL
ARTÍCULO 529 NOVODECIÉS DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL
EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE APROBACIÓN DE LA POLÍTICA
DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS POR LA JUNTA GENERAL
ORDINARIA DE ACCIONISTAS DE OBRASCON HUARTE LAIN, S.A.
(12 y 15 de junio de 2020)**

1. Introducción

El presente informe se elabora por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la “**CNR**”) de OBRASCÓN HUARTE LAIN, S.A. (la “**Sociedad**” o **OHL**”) conforme a lo establecido en el artículo 529 novodeciés del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (la “**LSC**”) para justificar y explicar la propuesta de aprobación de la Política de Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad correspondiente a los ejercicios 2020, 2021 y 2022 (la “**Política**”).

A este respecto, conforme a lo establecido en el artículo 16.2.h) del Reglamento del Consejo de Administración de OHL, la CNR tiene atribuidas, entre otras, la función de proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los Consejeros.

En cumplimiento del artículo 529 novodeciés de la Ley de Sociedades de Capital, la CNR ha procedido a elaborar, para su elevación al Consejo de Administración, el presente informe (“**Informe**”) sobre la propuesta de Política de Remuneraciones de Consejeros de OHL para los ejercicios 2020 a 2022, ambos incluidos, que sustituirá en su integridad a la actualmente vigente (en su texto aprobado por la Junta General de OHL el día 26 de junio de 2018, y modificado por la Junta General de 28 de mayo de 2019), sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados bajo su vigencia.

2. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración de OHL, la CNR estará formada por un mínimo de tres y un máximo de siete consejeros que serán designados por el Consejo de Administración. La totalidad de los miembros de la CNR deberán ser consejeros que no tengan la condición de ejecutivos de la sociedad, ni mantengan una relación contractual distinta de la condición por la que se les nombre, debiendo ser dos, al menos, independientes.

A la fecha de este Informe la CNR está compuesta por los siguientes cuatro consejeros:

- Dña. Reyes Calderón Cuadrado (Independiente)
- D. Juan Villar-Mir de Fuentes (Dominical)
- Dña. Carmen de Andrés Conde (Independiente)
- D. Juan Antonio Santamera Sánchez (Otros externos)

Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo de Administración, la CNR tiene las siguientes competencias:

- 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 y los criterios para el resto del personal directivo del Grupo, velando por su observancia.
- Revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos.
- Velar por la transparencia de las retribuciones.

El presente Informe tiene por objeto dar cumplimiento al primero de los citados cometidos de la CNR.

3. Informe sobre la Política de Remuneraciones

En el ejercicio de sus funciones, la CNR ha analizado la Política de Remuneraciones de los consejeros de OHL aplicable hasta la fecha y ha elevado al Consejo la propuesta de Política de Remuneraciones que se somete a la Junta General de Accionistas con la finalidad de actualizar su contenido a las modificaciones aprobadas en materia de remuneración, incorporando los cambios aprobados por la Junta General de Accionistas de 2019, así como de extender su vigencia hasta el ejercicio 2022, todo ello de acuerdo con lo previsto en los Estatutos Sociales de OHL.

El artículo 529 septdecies de la Ley de Sociedades de Capital establece que la política de remuneraciones determinará la remuneración de los consejeros en su condición de tales, dentro del sistema de remuneración previsto estatutariamente, e incluirá necesariamente el importe máximo de la remuneración anual a satisfacer al conjunto de los consejeros en aquella condición.

Por su parte, el artículo 529 octodecies señala que la remuneración de los consejeros por el desempeño de las funciones ejecutivas debe ajustarse a la política de remuneraciones de los consejeros, donde necesariamente deberá contemplarse la cuantía de la retribución fija anual y su variación en el periodo al que la política se refiera, los distintos parámetros para la fijación de los componentes variables y los términos y condiciones principales de sus contratos comprendiendo, en particular, su duración, indemnizaciones por cese anticipado o terminación de la relación contractual y pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización.

A este respecto, el Consejo de Administración es el órgano competente para fijar (i) la retribución de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas; y (ii) los términos y condiciones de sus contratos con la sociedad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249.3 de la Ley de Sociedades de Capital y en la Política de Remuneraciones de los consejeros aprobada por la Junta General de Accionistas.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Política de Remuneraciones de los consejeros de OHL distingue entre la retribución de los consejeros que desarrollan su función en su condición de tales de aquéllos que desarrollan funciones ejecutivas en la Sociedad (consejeros ejecutivos).

A continuación, se resumen los principales elementos de la Política de Remuneraciones:

A. Retribución de los Consejeros por el ejercicio de su función general como consejeros

De conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales, la remuneración de los Consejeros Externos 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.

El contenido del artículo 24 de los Estatutos Sociales fue adaptado en 2019 al contenido de la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de febrero de 2018 sobre retribución de administradores. La nueva redacción, (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 fue objeto de adaptación a la Sentencia y a la modificación de los Estatutos Sociales a que se ha hecho referencia anteriormente.

La Junta General Ordinaria de Accionistas de 2018 estableció la Retribución Máxima Anual en 1.400.000 euros, que es objeto de distribución 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.

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado que, para el ejercicio 2020, se apliquen a los mencionados factores determinados por la Política de Remuneraciones, las siguientes cuantías, respectivamente: 110.000 euros, 20.000 euros, 15.000 euros, 10.000 euros y 15.000 euros. En consecuencia, la Retribución Máxima Anual de 1.400.000 será distribuida entre los consejeros externos en el ejercicio 2020, para retribuir su función general.

La Retribución Máxima Anual permanecerá vigente mientras el Consejo de Administración no proponga a la Junta General de Accionistas su modificación y esta sea aprobada.

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.

B. 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 los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo. La remuneración de los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad, se regula detalladamente en el correspondiente contrato aprobado por el consejo de administración en cumplimiento de lo previsto en los artículos 249 y 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital. Dichos contratos se ajustan a la presente Política de Remuneraciones que describe el sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos, en cumplimiento de lo previsto en los Estatutos Sociales y en la Sección 3ª del Capítulo VII del título XIV de la Ley de Sociedades de Capital y que determinan su retribución máxima anual. Dicha retribución máxima anual se verá incrementada por la retribución variable en acciones que, en su caso, puedan percibir los Consejeros Ejecutivos como consecuencia de su participación en esquemas de retribución variable plurianual, que sean objeto de aprobación por parte de la Junta General de Accionistas de la Sociedad y las indemnizaciones a las que pudieran tener derecho en determinados supuestos de cese, en los términos previstos en su contrato.

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

- Una retribución fija anual (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 (la “Retribución Fija Dineraria”) que constituye una parte relevante de su compensación total.
 - b) Determinadas retribuciones en especie (la “Retribución Fija en Especie”).
- Una retribución variable (la “Retribución Variable”), que podrá estar compuesta por los siguientes elementos:
 - a) Retribución variable anual (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.
 - b) Retribución variable plurianual (la “Retribución Variable Plurianual”), ligada a la permanencia y al cumplimiento de determinados objetivos estratégicos de la Sociedad.
 - c) Retribución de carácter extraordinario (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.

C. Principales condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos

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 los Estatutos Sociales de OHL y son acordes con la presente Política de Retribuciones.

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 a partir del momento del cese. El plazo de la no competencia post-contractual sería de hasta dos años. En caso de incumplimiento de la obligación de no competencia post-contractual, el Consejero Delegado vendrá obligado a restituir a OHL las cantidades percibidas además de un importe en concepto de indemnización.

El contrato del Consejero Delegado, tendrá una duración que se vinculará al mantenimiento del cargo de consejero, y podrá incluir una indemnización de hasta dos anualidades de la retribución total máxima del Consejero Delegado, ante determinados supuestos de cese de la relación, entre los que podrá incluirse el cese de mutuo acuerdo al alcanzarse una determinada edad.

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.

D. 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.

E. 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.

4. Conclusión

Por todo lo anterior, la CNR considera que la Política para los ejercicios 2020, 2021 y 2022 que está previsto que se someta al voto de los accionistas y que se adjunta como Anexo a este informe, es conforme con el sistema de remuneraciones previsto estatutariamente, y permite a la Sociedad contar con una política retributiva adecuada a su situación actual y alineada con los intereses de los accionistas a largo plazo.

Al amparo de lo anterior, conforme a lo dispuesto en el artículo 529 novodécimo de la LSC, la CNR elevó con fecha 5 de mayo de 2020 el presente informe al Consejo de Administración de la propuesta de aprobación de una nueva Política de Remuneraciones en los términos expuestos.

5. Propuesta de acuerdo que se somete a la deliberación y aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas

El Consejo de Administración con fecha 5 de mayo de 2020 a la vista del Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, hace suyos los términos expuestos en el mismo, acordando someter a la consideración de la Junta General de Accionistas para su aprobación la siguiente propuesta:

“Aprobar la Política de Remuneraciones de los Consejeros de OBRASCON HUARTE LAIN, S.A. formulada por el Consejo de Administración en los términos exigidos por el artículo 529 novecientos de la Ley de Sociedades de Capital de aplicación para el ejercicio 2020 y los tres siguientes ejercicios.”.

Anexo

Política de Remuneraciones propuesta por el Consejo de Administración para su aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 12 y 15 de junio de 2020



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

TEXTO REFUNDIDO DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	VIGENCIA.....	3
3.	PRINCIPIOS QUE INSPIRAN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES.....	4
4.	SISTEMA DE RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS.....	5
5.	RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL EJERCICIO DE SU FUNCIÓN GENERAL COMO CONSEJEROS.....	6
6.	RETRIBUCIÓN DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS.....	10
6.1	RETRIBUCIÓN FIJA	12
6.1.1	RETRIBUCIÓN FIJA DINERARIA.....	12
6.1.2	RETRIBUCIONES EN ESPECIE	13
6.2	RETRIBUCIÓN VARIABLE.....	13
6.2.1	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL	13
6.2.2	RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL	14
6.2.3	CLÁUSULA DE RECUPERACIÓN DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE (“CLAWBACK”).....	14
6.2.4	RETRIBUCIÓN VARIABLE EXTRAORDINARIA	15
7.	PRINCIPALES CONDICIONES DE LOS CONTRATOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS	15
8.	INCORPORACIÓN DE NUEVOS CONSEJEROS EJECUTIVOS.....	16
9.	APLICACIÓN DE LA POLÍTICA.....	16

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 12 y 15 de junio de 2020, 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 a los ejercicios 2020, 2021 y 2022, salvo que la Junta General de Accionistas adopte un acuerdo que la modifique durante su periodo de vigencia. A efectos aclaratorios, una vez aprobada, la presente Política se entenderá aplicable con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2020.

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 el caso de los Estatutos Sociales, esta Política ya tiene en cuenta la versión modificada y refundida de los Estatutos Sociales, que a propuesta del Consejo de Administración se ha elevado a aprobación de la Junta General de Accionistas). 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.
- Respeto 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 por el ejercicio de su función general, esto es, la que corresponde por las funciones inherentes al cargo de administrador sin tener en cuenta la que pueda corresponder por el desempeño de funciones ejecutivas 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 en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración vigentes, la Política de Remuneraciones distingue entre (i) la remuneración percibida por el ejercicio de su función general como consejeros, esto es, la que corresponde por las funciones inherentes al cargo de administrador sin tener en cuenta la que pueda corresponder por el desempeño de funciones ejecutivas (en adelante, los “**Consejeros Externos**”) y (ii) la retribución prevista para los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas (en adelante, los “**Consejeros Ejecutivos**”).

Según el vigente artículo 24 los Estatutos Sociales, la retribución de los Consejeros Externos 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 Externos 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 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 EL EJERCICIO DE SU FUNCIÓN GENERAL COMO CONSEJEROS

De conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales, la remuneración de los Consejeros Externos 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.

El contenido del artículo 24 de los Estatutos Sociales fue adaptado en 2019 al contenido de la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de febrero de 2018 sobre retribución de administradores. La nueva redacción, (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 fue objeto de adaptación a la Sentencia y a la modificación de los Estatutos Sociales a que se ha hecho referencia en el apartado anterior.

En concreto, el artículo 24 de los Estatutos Sociales establece:

“Artículo 24º. Remuneración del consejo de administración

A. Retribución de los consejeros externos por su función general como consejeros:

Los consejeros externos tendrán derecho a percibir una retribución por el ejercicio de su función general como consejeros, esto es, la que corresponde por las funciones inherentes al cargo de administrador sin tener en cuenta la que pueda corresponder por el desempeño de funciones ejecutivas.

El sistema de remuneración a que se refiere el apartado anterior consistirá en una cantidad fija anual que será determinada por la junta general, como cuantía máxima a ser distribuida por el consejo de administración entre todos los consejeros externos (“la Retribución Máxima Anual”).

La Política de Remuneraciones establecerá los factores objetivos por los que, durante su vigencia trianual (salvo que tuviera una duración inferior) la Retribución Máxima Anual será distribuida entre los consejeros atendiendo a las funciones y responsabilidades que les sean atribuidas. A título meramente ejemplificativo, estos factores podrían ser (a) pertenencia al consejo y (b) pertenencia a: una Comisión o Comité; (c) presidencia de una Comisión o Comité u otros.

El Consejo de Administración fijará anualmente, dentro del importe máximo que constituye la Retribución Máxima Anual, la cuantía concreta que corresponderá a cada uno de los factores definidos en la Política de Remuneraciones para distribuir entre sus miembros la Retribución Máxima Anual.

La Retribución Máxima Anual permanecerá vigente en tanto la junta no acuerde su modificación, si bien el consejo podrá reducir su importe en los años en que así lo estime justificado o limitarlo a aquella tipología de consejero que determine. Salvo que la junta general de accionistas fije la Retribución Máxima Anual en un acuerdo “ad hoc”, la aprobación de la Política de Remuneraciones servirá como medio para fijar la Retribución Máxima Anual, en cuyo caso tendrá una vigencia trianual, salvo que tuviera una duración inferior.

B. Retribución de los consejeros por desempeño de funciones ejecutivas:

Los consejeros en cuyo favor se atribuyan funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir las remuneraciones que correspondan por el desempeño de dichas funciones.

Cuando a un miembro del consejo de administración se le atribuyan funciones ejecutivas en virtud de cualquier título será necesario, además, que se celebre un contrato entre éste y la Sociedad que deberá ser aprobado previamente por el consejo de administración con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros. El consejero afectado deberá abstenerse de asistir a la deliberación y de participar en la votación. El contrato aprobado deberá incorporarse como anejo al acta de la sesión.

En dicho contrato, que deberá ser acorde con la Política de Remuneraciones, se detallarán todos los conceptos por los que el consejero pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas (incluyendo, en su caso, sueldos, incentivos, retribución variable o bonuses, retribución en especie, pacto de exclusividad, permanencia o fidelización, aportaciones a planes de pensiones, contribución a sistemas y productos de ahorro, seguros o mixtos; coberturas personales y familiares por medio de seguro de vida, enfermedad, muerte y/o invalidez, pacto post-contractual de no competencia y eventual indemnización por cese anticipado en dichas funciones). El consejero no podrá percibir retribución alguna por el desempeño de funciones ejecutivas cuyas cantidades o conceptos no estén previstos en ese contrato.

C. Otros sistemas retributivos:

Además del sistema de retribución previsto en los apartados anteriores, los consejeros, sean externos o ejecutivos, tendrán derecho a ser retribuidos mediante la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o mediante retribución referenciada al valor de las acciones, siempre y cuando la aplicación de alguno de estos sistemas de retribución sea acordada previamente por la junta general de accionistas. Dicho acuerdo determinará, en su caso, el número máximo de acciones que se podrán asignar en cada ejercicio, el precio de ejercicio o el sistema de cálculo del precio de ejercicio de las opciones sobre acciones, el valor de las acciones que, en su caso, se tome como referencia y el plazo de duración del plan.

D. Política de Remuneraciones e importe máximo de remuneración anual de los consejeros. Otros.

La Política de Remuneraciones de los consejeros se aprobará por la junta general, al menos cada tres años, como punto separado del orden del día; se ajustará en lo que corresponda al sistema de remuneración previsto en los presentes estatutos sociales y tendrá el contenido exigido por la Ley de Sociedades de Capital. La aprobación de dicha Política de Remuneraciones, salvo que la Junta General de Accionistas lo haga en un acuerdo “ad hoc”, servirá como medio para fijar el importe máximo de remuneración anual de los consejeros, tanto por el desempeño de sus funciones generales (Retribución Máxima Anual) como por el desempeño de funciones ejecutivas.

Cualquier remuneración que perciban los consejeros por el ejercicio o terminación de su cargo o por el desempeño de funciones ejecutivas será acorde con la Política de Remuneraciones de los consejeros vigente en cada momento, salvo las remuneraciones que expresamente haya aprobado la junta general de accionistas.

La Sociedad contratará un seguro de responsabilidad civil para todos sus consejeros en las condiciones usuales y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad.

La retribución prevista en este artículo será compatible e independiente del pago de los honorarios o salarios que pudieran percibir los consejeros de la Sociedad por otra relación distinta y compatible con el ejercicio del cargo. Dichos honorarios se someterán al régimen legal que les fuere aplicable.”

La Junta General Ordinaria de Accionistas de 2018 estableció la Retribución Máxima Anual en 1.400.000 euros, que es objeto de distribución 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.

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado que, para el ejercicio 2020, se apliquen a los mencionados factores determinados por la Política de Remuneraciones, las siguientes cuantías, respectivamente: 110.000 euros, 20.000 euros, 15.000 euros, 10.000 euros y 15.000 euros. En consecuencia, la Retribución Máxima Anual de 1.400.000 será distribuida entre los consejeros externos en el ejercicio 2020, para retribuir su función general, de la siguiente forma:

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 ser Consejero Coordinador:	15.000 euros

La Retribución Máxima Anual permanecerá vigente mientras el Consejo de Administración no proponga a la Junta General de Accionistas su modificación y esta sea aprobada.

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 los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo. La remuneración de los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad, se regula detalladamente en el correspondiente contrato aprobado por el consejo de administración en cumplimiento de lo previsto en los artículos 249 y 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital. Dichos contratos se ajustan a la presente Política de Remuneraciones que describe el sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos, en cumplimiento de lo previsto en los Estatutos Sociales y en la Sección 3ª del Capítulo VII del título XIV de la Ley de Sociedades de Capital y que determinan su retribución máxima anual. Dicha retribución máxima anual se verá incrementada por la retribución variable en acciones que, en su caso, puedan percibir los Consejeros Ejecutivos como consecuencia de su participación en esquemas de retribución variable plurianual, que sean objeto de aprobación por parte de la Junta General de Accionistas de la Sociedad y las indemnizaciones a las que pudieran tener derecho en determinados supuestos de cese, en los términos previstos en su contrato.

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:
 - a) 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.
 - b) Retribución variable plurianual (en adelante, la “Retribución Variable Plurianual”), ligada a la permanencia y al cumplimiento de determinados objetivos estratégicos de la Sociedad.
 - c) 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.

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.

La Retribución Fija Dineraria del Consejero Delegado, que asciende a un importe de 1.200.000 euros anuales, permanecerá 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 las 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 el que los Consejeros Ejecutivos figuran como asegurados.

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 contempla una Retribución Variable Anual dineraria vinculada a la consecución de objetivos de negocio concretos. Para el ejercicio 2020 la retribución variable target, asumiendo que se cumplen el 100% de los objetivos se ha fijado en el 100% de la retribución fija. Asimismo, se contempla la posibilidad de que, en el supuesto que se alcancen resultados extraordinarios que superen notablemente los objetivos marcados, el Consejero Delegado pueda llegar a percibir un importe de hasta un 40% 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 Plurianual

Adicionalmente, el Consejero Delegado podrá quedar incluido dentro de los sistemas de retribución variable plurianuales que apruebe el Consejo de Administración. La inclusión del Consejero Delegado en este tipo de sistemas estará sometida, en caso de que la retribución comprenda la entrega de acciones o esté referenciada al valor de las acciones, a la correspondiente aprobación preceptiva de la Junta General de Accionistas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital, pudiendo incluirse un periodo de diferimiento de entrega de las acciones que, en su caso, resulten del referido plan de retribución variable plurianual, de manera que las acciones se reciban de forma fraccionada en el tiempo.

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 Plurianual, 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.

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.

7. Principales condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos

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 los Estatutos Sociales de OHL y son acordes con la presente Política de Retribuciones.

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 a partir del momento del cese. El plazo de la no competencia post-contractual sería de hasta dos años. En caso de activarse el compromiso de no competencia, el Consejero Delegado tendría derecho a percibir una remuneración por dicho concepto, equivalente a las anualidades correspondientes de la retribución total prevista en su contrato, considerando el caso de cumplimiento excepcional de los objetivos fijados para la retribución variable. En caso de incumplimiento de la obligación de no competencia post-contractual, el Consejero Delegado vendrá obligado a restituir a OHL las cantidades percibidas además de un importe en concepto de indemnización.

El contrato del Consejero Delegado, tendrá una duración que se vinculará al mantenimiento del cargo de consejero, y podrá incluir una indemnización de hasta dos anualidades de la retribución total máxima del Consejero Delegado, ante determinados supuestos de cese de

la relación, entre los que podrá incluirse el cese por parte de la Sociedad sin que medie justa causa o incumplimiento por parte del Consejero Delegado o el cese de mutuo acuerdo al alcanzarse una determinada edad. Asimismo, podrán incluirse compensaciones por incumplimiento del plazo de preaviso en supuesto de cese, de pactarse dicho preaviso.

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 (incluyendo las previsiones de no competencia e indemnizatorias) 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. Asimismo el Consejo de Administración definirá los supuestos de indemnización y/o compensación por no competencia post-contractual, dentro de los límites fijados por la Política de Remuneraciones.

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.