



**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 LA LEY DE
SOCIEDADES DE CAPITAL EN RELACIÓN CON LA PROPUESTA DE
MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS
CONSEJEROS POR LA JUNTA GENERAL ORDINARIA DE ACCIONISTAS
DE OBRASCON HUARTE LAIN, S.A.
(28 y 29 de junio de 2021)**

1. Introducción y objeto del informe

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 los apartados 2 y 3 del artículo 529 novodecies 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 modificación de la Política de Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad correspondiente a los ejercicios 2020, 2021 y 2022 (la “**Política**”) tras la reforma de la LSC por la Ley 5/2021, que entrará en vigor el 13 de octubre de 2021.

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. Por ello, y de forma conservadora, la CNR elabora este informe justificando la modificación de la Política.

En cumplimiento del artículo 529 novodecies 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 modificación de la Política para los ejercicios 2020 a 2022, ambos incluidos, que modificará en lo aquí reflejado, la Política vigente (en su texto aprobado por la Junta General de OHL el día 15 de junio de 2020).

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 - Presidente (Independiente)
- D. Juan Villar-Mir de Fuentes (Dominical)
- D. Luis Fernando Martín Amodio Herrera (Dominical)
- D. Juan José Nieto Bueso (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 en el sentido de informar al Consejo de Administración de la propuesta de modificación de la Política.

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 modificación de la Política de Remuneraciones con la finalidad de actualizar su contenido.

La Compañía someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas una nueva política adaptada a las modificaciones introducidas en la reforma de la Ley de Sociedades de Capital en la primera Junta General de Accionistas que se celebre con posterioridad a la entrada en vigor de las mismas, esto es, con posterioridad al próximo 13 de octubre de 2021. Por este motivo, en estos momentos se propone la modificación de determinados aspectos concretos de la Política actual, aprobada por la Junta General de Accionistas el pasado 15 de junio de 2020 para los ejercicios 2020, 2021 y 2022.

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 CNR propone al Consejo de Administración someter a la aprobación de la Junta General la modificación de la Política de Remuneraciones de los consejeros de OHL en relación, únicamente, con los siguientes aspectos: (i) el importe de la remuneración de los consejeros externos por su participación en las distintas comisiones del Consejo de Administración, (ii) la previsión expresa del pago de aquellos gastos de viaje incurridos en el desempeño del cargo por aquellos consejeros residentes fuera de la Comunidad Autónoma donde tenga fijada la Sociedad su domicilio social y (iii) la modificación del apartado 8 relativo a la incorporación de nuevos consejeros ejecutivos.

A continuación, se presenta la siguiente propuesta de modificación, reseñada en negrita, de la Política de Remuneraciones:

I. MODIFICACION AL APARTADO 3

Se propone modificar el apartado 3 para recoger en los principios que inspiran la Política, todos los conceptos retributivos de los consejeros externos:

“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 de naturaleza fija por su asistencia y pertenencia al Consejo de Administración y sus comisiones, **así como el pago de gastos incurridos en el desempeño del cargo para los consejeros externos no residentes en la Comunidad autónoma del domicilio social de la Compañía** 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.”

II. MODIFICACIONES AL APARTADO 4

Se propone modificar el apartado 4 relativo sistema de retribución de los consejeros:

“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. **Los conceptos y el importe de la retribución de los consejeros ejecutivos se determinan en el apartado correspondiente a su retribución.***

III. MODIFICACIONES AL APARTADO 5

Se propone modificar el apartado 5 relativo a la retribución de los consejeros en su condición general de consejeros, en cuanto a los factores de reparto de la Retribución Máxima anual:

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 a su actual redacción, que (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.

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 de Administración.*
- Por pertenencia a una Comisión o Comité del Consejo de Administración.*
- Por presidencia de Comisión de Auditoría y Cumplimiento.*
- Por presidencia de Comisión de Nombramientos y Retribuciones.*
- Por cargo de ser Consejero Coordinador.*

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado que se apliquen a los mencionados factores determinados por la Política de Remuneraciones, las siguientes cuantías que se señalan a continuación y, adicionalmente, (i) retribuir la presidencia de la Comisión de Aavales, constituida en Comisión del Consejo de Administración, y (ii) crear, y retribuir la pertenencia y presidencia de, una Comisión de Seguimiento de los trabajos y del proceso de implantación de una operación corporativa de recapitalización de la Compañía y de renegociación de determinado endeudamiento financiero del Grupo:

- Por pertenencia al Consejo de Administración: 110.000 euros.***
- Por pertenencia a una Comisión o Comité del Consejo de Administración: 20.000 euros adicionales.***
- Por presidencia de Comisión de Auditoría y Cumplimiento: 35.000 euros adicionales.***
- Por presidencia de Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 25.000 euros adicionales.***
- Por presidencia de la Comisión de Aavales: 25.000 euros adicionales.***
- Por cargo de ser Consejero Coordinador: 15.000 euros adicionales.***
- Por pertenencia a la Comisión de Seguimiento: una dieta única de 20.000 euros adicionales.***
- Por presidencia de la Comisión de Seguimiento: una dieta única de 15.000 euros adicionales.***

A efectos aclaratorios, las dietas relativas a la pertenencia y presidencia de la Comisión de Seguimiento mencionadas anteriormente serán abonadas una vez finalizado el respectivo acuerdo de recapitalización y renegociación del endeudamiento de la Compañía y del Grupo.

Adicionalmente se incluirá en la Retribución Máxima Anual los gastos de viaje incurridos en el desempeño del cargo por los consejeros externos residentes fuera de la Comunidad Autónoma donde la Compañía tenga fijado su domicilio social.

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.

IV. MODIFICACIONES AL APARTADO 6

Se propone incluir un nuevo apartado 6.2.5 relativo al desistimiento unilateral bajo el contrato con el Consejero Delegado:

“6.2.5 Otros

De acuerdo con lo previsto en el contrato con el Consejero Delegado, ambas partes podrán desistir unilateralmente del mismo mediando un preaviso por escrito a la otra parte de tres (3) meses. En caso de incumplimiento de dicho preaviso, la parte que haya adoptado la decisión de extinguir el contrato deberá abonado un importe equivalente a 100.000€ por cada mes de preaviso incumplido (o aquella parte proporcional). Asimismo, el Consejero Delegado tendrá derecho a una indemnización adicional por un importe equivalente a dos anualidades de la retribución fija en caso de cese unilateral por parte de OHL o despido sin que medie justa causa o incumplimiento por parte del Consejero Delegado.”

V. MODIFICACIONES AL APARTADO 8

Se propone modificar el apartado 8 de la Política relativo a la incorporación de nuevos consejeros ejecutivos, suprimiendo el segundo párrafo de forma que se permita adaptar el sistema de retribución a cada consejero ejecutivo, y cuyo texto final se transcribe a continuación:

“Incorporación de nuevos Consejeros Ejecutivos

El sistema retributivo, las condiciones básicas contractuales y los importes máximos anteriormente descritos (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.”

4. Conclusión

Por todo lo anterior, la CNR considera que la Política vigente, una vez incluidas las modificaciones aquí previstas y sometida al voto de los accionistas y que se adjunta como Anexo I a este informe, es conforme con el actual 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 novodecies de la LSC, la CNR elevó con fecha 26 de mayo de 2021 el presente informe al Consejo de Administración de la propuesta de modificación de la actual Política 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 26 de mayo de 2021 a la vista de este Informe, 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 modificación de la Política de Remuneraciones de los Consejeros de OBRASCON HUARTE LAIN, S.A. actualmente en vigor, en los términos exigidos por el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital de aplicación para los ejercicios 2020, 2021 y 2022”.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones

26 de mayo de 2021

Anexo

Propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones propuesta por el Consejo de Administración aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas de 28 y 29 de junio de 2021



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

TEXTO CONSOLIDADO 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.....	8
6.1	RETRIBUCIÓN FIJA	10
6.1.1	RETRIBUCIÓN FIJA DINERARIA.....	10
6.1.2	RETRIBUCIONES EN ESPECIE	11
6.2	RETRIBUCIÓN VARIABLE.....	11
6.2.1	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL	11
6.2.2	RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL	12
6.2.3	CLÁUSULA DE RECUPERACIÓN DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE (“CLAWBACK”).....	12
6.2.4	RETRIBUCIÓN VARIABLE EXTRAORDINARIA	13
6.2.5	OTROS	13
7.	PRINCIPALES CONDICIONES DE LOS CONTRATOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS.....	13
8.	INCORPORACIÓN DE NUEVOS CONSEJEROS EJECUTIVOS.....	14
9.	APLICACIÓN DE LA POLÍTICA.....	14

1. Introducción

La reforma de la LSC efectuada por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, establece que las modificaciones introducidas en el artículo 529 *novodecies* relativo a la aprobación de la política de remuneración de consejeros entrarán en vigor a los seis meses de su publicación en el BOE, esto es, el próximo 13 de octubre de 2021. A partir de ese momento, las sociedades están obligadas a someter a la primera Junta General accionistas la aprobación de la política de remuneraciones adaptada a dichas modificaciones

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 cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 5/2021 la Compañía procederá, en su momento, a someter a la Junta General de accionistas de la sociedad la aprobación de una nueva política de remuneraciones de consejero.

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 Ordinaria Accionistas la modificación de determinados aspectos de la Política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad (en adelante, la “**Política**” o la “**Política de Remuneraciones**”).

Esta propuesta de modificación 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 28 y 29 de junio de 2021, 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 modificación de la Política resultará de aplicación para la remuneración de los Consejeros de OHL hasta la aprobación de una nueva Política.

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, así como el pago de gastos incurridos en el desempeño del cargo para los consejeros externos no residentes en la Comunidad autónoma del domicilio social de la Compañía 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 (esto es, consejeros dominicales e independientes y otros consejeros externos, en adelante, los “Consejeros Externos”), (ii) la retribución prevista para los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas (en adelante, los “Consejeros Ejecutivos”) y (iii) la remuneración percibida por pertenencia a Comisiones del Consejo.

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. Los conceptos y el importe de la retribución de los consejeros ejecutivos se determinan en el apartado correspondiente a su retribución.

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 adaptado en 2019 a su redacción actual que (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.

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 de Administración.
- Por pertenencia a una Comisión o Comité del Consejo de Administración.
- Por presidencia de Comisión de Auditoría y Cumplimiento.
- Por presidencia de Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- Por cargo de ser Consejero Coordinador.

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado que se apliquen a los mencionados factores recogidos en la Política de Remuneraciones, las siguientes cuantías que se señalan a continuación y, adicionalmente (i) retribuir la presidencia de la Comisión de Avaluos, constituida en Comisión del Consejo de Administración y (ii) crear, y retribuir la pertenencia y presidencia de, una Comisión de Seguimiento de los trabajos y del proceso de implantación de una operación corporativa de recapitalización de la Compañía y de renegociación de determinado endeudamiento del Grupo :

- Por pertenencia al Consejo de Administración: 110.000 euros
- Por pertenencia a una Comisión o Comité del Consejo de Administración: 20.000 euros adicionales
- Por presidencia de Comisión de Auditoría y Cumplimiento: 35.000 euros adicionales

- Por presidencia de Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 25.000 euros adicionales
- Por presidencia de la Comisión de Avaluos: 25.000 euros adicionales
- Por cargo de ser Consejero Coordinador: 15.000 euros adicionales
- Por pertenencia a la Comisión de Seguimiento: una dieta única de 20.000 euros adicionales.
- Por presidencia de la Comisión de Seguimiento: una dieta única de 15.000 euros adicionales.

A efectos aclaratorios, las dietas relativas a la pertenencia y presidencia de la Comisión de Seguimiento mencionadas anteriormente serán abonadas una vez finalizado el respectivo acuerdo de recapitalización y renegociación del endeudamiento de la Compañía y del Grupo.

Adicionalmente se incluirá en la Retribución Máxima Anual los gastos de viaje incurridos en el desempeño del cargo por los consejeros externos residentes fuera de la Comunidad Autónoma donde la Compañía tenga fijado su domicilio social.

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 la responsabilidades y características específicas de las funciones desempeñadas y los estudios y los análisis de mercado elaborados por terceros externos. En su caso, dichas actualizaciones se incluirán en el Informe anual de remuneraciones de los Consejeros que, conforme al artículo 541 apartado 4 de la Ley de Sociedades de Capital, se someterá a votación consultiva a la Junta General de Accionistas.

6.1.2 Retribuciones en Especie

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

Concretamente, la Sociedad realizará aportaciones a una póliza de seguro de vida en 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.

6.2.5 Otros

De acuerdo con lo previsto en el contrato con el Consejero Delegado, ambas partes podrán desistir unilateralmente del mismo mediando un preaviso por escrito a la otra parte de tres (3) meses. En caso de incumplimiento de dicho preaviso, la parte que haya adoptado la decisión de extinguir el contrato deberá abonado un importe equivalente a 100.000€ por cada mes de preaviso incumplido (o aquella parte proporcional). Asimismo, el Consejero Delegado tendrá derecho a una indemnización adicional por un importe equivalente a dos anualidades de la retribución fija en caso de cese unilateral por parte de OHL o despido sin que medie justa causa o incumplimiento por parte del Consejero Delegado.

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, las condiciones básicas contractuales y los importes máximos anteriormente descritos (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.

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.



Informe justificativo que emite el Consejo de Administración de Obrascón Huarte Lain, S.A. en relación con la propuesta de modificación de la política de remuneraciones de los consejeros a la próxima Junta General Ordinaria de accionistas a celebrar el 28 y 29 de junio de 2021

1 Introducción y objeto del informe

El Consejo de Administración de Obrascón Huarte Lain, S.A. (“**OHL**” o la “**Sociedad**”), de conformidad con lo previsto en los apartados 2. y 3. del artículo 529 *novodecies* del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, la “**LSC**”, apartado 4. tras la reforma de la LSC por la Ley 5/2021, que entrará en vigor el 13 de octubre de 2021) emite el presente informe justificativo de la propuesta de modificación de la vigente política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad, la cual se someterá a la deliberación y votación de la próxima Junta General de accionistas que se convoque.

La política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad (la “**Política de Remuneraciones**”) actualmente en vigor fue aprobada por la Junta General de la Sociedad celebrada el pasado 15 de junio de 2020.

2 Motivación y justificación de la propuesta

La reforma de la LSC efectuada por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, establece que las modificaciones introducidas en el artículo 529 *novodecies* relativo a la aprobación de la política de remuneración de consejeros entrarán en vigor a los seis meses de su publicación en el BOE, esto es, el próximo 13 de octubre de 2021. A partir de ese momento, las sociedades están obligadas a someter a la primera Junta General accionistas la aprobación de la política de remuneraciones adaptada a dichas modificaciones.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 5/2021 se procederá en su momento a someter a la Junta General de accionistas de la sociedad la aprobación de una nueva política de remuneraciones de consejero. Por este motivo, en estos momentos se propone la modificación de aspectos concretos de la remuneración de consejeros de la Política de Remuneraciones vigente para los ejercicios 2020, 2021 y 2022 aprobada por la Junta General de accionistas el pasado 15 de junio de 2020.

Los aspectos sobre los que se propone la modificación de la Política de Remuneraciones se refieren a: (i) el importe de la remuneración de los consejeros



externos por su participación en las distintas comisiones del Consejo de Administración, (ii) la previsión expresa del pago de aquellos gastos de viaje incurridos en el desempeño del cargo por aquellos consejeros residentes fuera de la Comunidad Autónoma donde tenga fijada la Sociedad su domicilio social y (iii) la modificación del apartado 8 relativo a la incorporación de nuevos consejeros ejecutivos

A estos efectos se presenta la siguiente propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones.

3 Propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones

El Consejo de Administración de la Sociedad ha acordado proponer a la próxima Junta General de Accionistas las siguientes modificaciones de la Política de Remuneraciones (destacadas en negrita y subrayado a continuación), haciendo suyo el informe emitido por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (**CNR**) sobre la justificación de las mismas:

(a) Propuesta de modificación del apartado 3

“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.*



- *Respetar 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 de naturaleza fija por su asistencia y pertenencia al Consejo de Administración y sus comisiones, **así como el pago de gastos incurridos en el desempeño del cargo para los consejeros externos no residentes en la Comunidad autónoma del domicilio social de la Compañía** 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.”

(b) Propuesta de modificación del apartado 4

“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. **Los conceptos y el importe de la retribución de los consejeros ejecutivos se determinan en el apartado correspondiente a su retribución.**

(c) Propuesta de modificación del apartado 5

“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 a su actual redacción que (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.

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 **de Administración**.
- Por pertenencia a una Comisión o Comité **del Consejo de Administración**.
- Por presidencia de Comisión de Auditoría **y Cumplimiento**.
- Por presidencia de Comisión de Nombramientos **y Retribuciones**.
- Por cargo de ser Consejero Coordinador.

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado que se apliquen a los mencionados factores recogidos en la Política de Remuneraciones, las siguientes cuantías que se señalan a continuación y, adicionalmente (i) retribuir la presidencia de la Comisión de Avaluos, constituida en Comisión del Consejo de Administración y (ii) crear, y retribuir la pertenencia y presidencia de, una Comisión de Seguimiento de los trabajos y del proceso de implantación de una operación corporativa de recapitalización de la Compañía y de renegociación de determinado endeudamiento del Grupo:



- **Por pertenencia al Consejo de Administración: 110.000 euros**
- **Por pertenencia a una Comisión o Comité del Consejo de Administración: 20.000 euros adicionales**
- **Por presidencia de Comisión de Auditoría y Cumplimiento: 35.000 euros adicionales**
- **Por presidencia de Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 25.000 euros adicionales**
- **Por presidencia de la Comisión de Avaes: 25.000 euros adicionales**
- **Por cargo de ser Consejero Coordinador: 15.000 euros adicionales**
- **Por pertenencia a la Comisión de Seguimiento: una dieta única de 20.000 euros adicionales.**
- **Por presidencia de la Comisión de Seguimiento: una dieta única de 15.000 euros adicionales.**

A efectos aclaratorios, las dietas relativas a la pertenencia y presidencia de la Comisión de Seguimiento mencionadas anteriormente serán abonadas una vez finalizado el respectivo acuerdo de recapitalización y renegociación del endeudamiento de la Compañía y del Grupo.

Adicionalmente se incluirá en la Retribución Máxima Anual los gastos de viaje incurridos en el desempeño del cargo por los consejeros externos residentes fuera de la Comunidad Autónoma donde la Compañía tenga fijado su domicilio social.

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.

(d) Propuesta de inclusión de un nuevo apartado 6.2.5

“6.2.5 Otros

De acuerdo con lo previsto en el contrato con el Consejero Delegado, ambas partes podrán desistir unilateralmente del mismo mediando un preaviso por escrito a la otra parte de tres (3) meses. En caso de incumplimiento de dicho preaviso, la parte que haya adoptado la decisión de extinguir el contrato deberá



abonado un importe equivalente a 100.000€ por cada mes de preaviso incumplido (o aquella parte proporcional). Asimismo, el Consejero Delegado tendrá derecho a una indemnización adicional por un importe equivalente a dos anualidades de la retribución fija en caso de cese unilateral por parte de OHL o despido sin que medie justa causa o incumplimiento por parte del Consejero Delegado.

(e) Propuesta de modificación del apartado 8

“8. Incorporación de nuevos Consejeros Ejecutivos

*El sistema retributivo, las condiciones básicas contractuales y **los importes máximos** anteriormente descritos (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.”*

Se suprime el segundo párrafo del apartado 8 de la Política de Remuneraciones a efectos de permitir adaptar el sistema retributivo a cada consejero ejecutivo.

Se adjunta como **Anexo I** la nueva versión de la Política de Remuneraciones actualizada con modificaciones propuestas por el Consejo de Administración para su aprobación por la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas.

4 Informe favorable previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

De conformidad con el artículo 529 *novodecies* de la LSC y con la normativa interna de la Sociedad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad emitió el 26 de mayo de 2021, informe favorable sobre la propuesta de modificación de la Política de Remuneraciones que se motiva en el presente Informe.

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

De conformidad con los acuerdos aprobados por el Consejo de Administración en el día de hoy y a la vista del Informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se transcribe a continuación el texto íntegro de la propuesta de acuerdo que se somete a la deliberación y aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas:

“Aprobar la modificación de la política de remuneraciones de los consejeros de OBRASCON HUARTE LAIN, S.A. actualmente en vigor- para los ejercicios 2020, 2021 y 2022, en los términos de la propuesta motivada aprobada por el Consejo de



Administración el 26 de mayo de 2021, conforme a lo previsto en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital.

La propuesta de modificación de la política de remuneraciones de los consejeros, cuenta con el informe favorable previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.”

6 Derecho de información del accionista

La propuesta de Política de Remuneraciones consolidada acompañada del informe motivado de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones estarán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General de Accionistas para los días 28 y 29 de junio de 2021, en primera y segunda convocatoria respectivamente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la LSC.

El Consejo de Administración emite el presente Informe en Madrid, a 26 de mayo de 2021.



Anexo I:

Política de Remuneraciones actualizada con las modificaciones propuestas por el Consejo de Administración para su aprobación por la próxima Junta General Ordinaria de Accionistas



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

TEXTO CONSOLIDADO 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.....	8
6.1	RETRIBUCIÓN FIJA	10
6.1.1	RETRIBUCIÓN FIJA DINERARIA.....	10
6.1.2	RETRIBUCIONES EN ESPECIE	11
6.2	RETRIBUCIÓN VARIABLE.....	11
6.2.1	RETRIBUCIÓN VARIABLE ANUAL	11
6.2.2	RETRIBUCIÓN VARIABLE PLURIANUAL	12
6.2.3	CLÁUSULA DE RECUPERACIÓN DE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE (“CLAWBACK”).....	12
6.2.4	RETRIBUCIÓN VARIABLE EXTRAORDINARIA	13
6.2.5	OTROS	13
7.	PRINCIPALES CONDICIONES DE LOS CONTRATOS DE LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS.....	13
8.	INCORPORACIÓN DE NUEVOS CONSEJEROS EJECUTIVOS.....	14
9.	APLICACIÓN DE LA POLÍTICA.....	14

1. Introducción

La reforma de la LSC efectuada por la Ley 5/2021, de 12 de abril, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y otras normas financieras, establece que las modificaciones introducidas en el artículo 529 *novodecies* relativo a la aprobación de la política de remuneración de consejeros entrarán en vigor a los seis meses de su publicación en el BOE, esto es, el próximo 13 de octubre de 2021. A partir de ese momento, las sociedades están obligadas a someter a la primera Junta General accionistas la aprobación de la política de remuneraciones adaptada a dichas modificaciones

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 cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 5/2021 la Compañía procederá, en su momento, a someter a la Junta General de accionistas de la sociedad la aprobación de una nueva política de remuneraciones de consejero.

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 Ordinaria Accionistas la modificación de determinados aspectos de la Política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad (en adelante, la “**Política**” o la “**Política de Remuneraciones**”).

Esta propuesta de modificación 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 28 y 29 de junio de 2021, 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 modificación de la Política resultará de aplicación para la remuneración de los Consejeros de OHL hasta la aprobación de una nueva Política.

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, así como el pago de gastos incurridos en el desempeño del cargo para los consejeros externos no residentes en la Comunidad autónoma del domicilio social de la Compañía 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 (esto es, consejeros dominicales e independientes y otros consejeros externos, en adelante, los “Consejeros Externos”), (ii) la retribución prevista para los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas (en adelante, los “Consejeros Ejecutivos”) y (iii) la remuneración percibida por pertenencia a Comisiones del Consejo.

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. Los conceptos y el importe de la retribución de los consejeros ejecutivos se determinan en el apartado correspondiente a su retribución.

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 adaptado en 2019 a su redacción actual que (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.

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 de Administración.
- Por pertenencia a una Comisión o Comité del Consejo de Administración.
- Por presidencia de Comisión de Auditoría y Cumplimiento.
- Por presidencia de Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- Por cargo de ser Consejero Coordinador.

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado que se apliquen a los mencionados factores recogidos en la Política de Remuneraciones, las siguientes cuantías que se señalan a continuación y, adicionalmente (i) retribuir la presidencia de la Comisión de Avalés, constituida en Comisión del Consejo de Administración y (ii) crear, y retribuir la pertenencia y presidencia de, una Comisión de Seguimiento de los trabajos y del proceso de implantación de una operación corporativa de recapitalización de la Compañía y de renegociación de determinado endeudamiento del Grupo :

- Por pertenencia al Consejo de Administración: 110.000 euros
- Por pertenencia a una Comisión o Comité del Consejo de Administración: 20.000 euros adicionales
- Por presidencia de Comisión de Auditoría y Cumplimiento: 35.000 euros adicionales

- Por presidencia de Comisión de Nombramientos y Retribuciones: 25.000 euros adicionales
- Por presidencia de la Comisión de Avaluos: 25.000 euros adicionales
- Por cargo de ser Consejero Coordinador: 15.000 euros adicionales
- Por pertenencia a la Comisión de Seguimiento: una dieta única de 20.000 euros adicionales.
- Por presidencia de la Comisión de Seguimiento: una dieta única de 15.000 euros adicionales.

A efectos aclaratorios, las dietas relativas a la pertenencia y presidencia de la Comisión de Seguimiento mencionadas anteriormente serán abonadas una vez finalizado el respectivo acuerdo de recapitalización y renegociación del endeudamiento de la Compañía y del Grupo.

Adicionalmente se incluirá en la Retribución Máxima Anual los gastos de viaje incurridos en el desempeño del cargo por los consejeros externos residentes fuera de la Comunidad Autónoma donde la Compañía tenga fijado su domicilio social.

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.

6.2.5 Otros

De acuerdo con lo previsto en el contrato con el Consejero Delegado, ambas partes podrán desistir unilateralmente del mismo mediando un preaviso por escrito a la otra parte de tres (3) meses. En caso de incumplimiento de dicho preaviso, la parte que haya adoptado la decisión de extinguir el contrato deberá abonado un importe equivalente a 100.000€ por cada mes de preaviso incumplido (o aquella parte proporcional). Asimismo, el Consejero Delegado tendrá derecho a una indemnización adicional por un importe equivalente a dos anualidades de la retribución fija en caso de cese unilateral por parte de OHL o despido sin que medie justa causa o incumplimiento por parte del Consejero Delegado.

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, las condiciones básicas contractuales y los importes máximos anteriormente descritos (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.

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.
