



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

ÍNDICE

1.	Introducción	3
2.	Principios generales de la Política de Remuneraciones	4
3.	Proceso de toma de decisiones para la determinación, revisión y aplicación de la Política	5
3.1	Junta General de Accionistas	5
3.2	Consejo de Administración	5
3.3	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	6
4.	Medidas destinadas a evitar o gestionar los conflictos de interés	6
5.	Sistema de retribución de los consejeros	7
6.	Retribución de los consejeros por el ejercicio de su función general como consejeros	7
6.1	Retribución Máxima Anual aprobada por la Junta General de Accionistas	8
6.2	Asignación fija anual como miembros el Consejo de Administración y/o de alguna de sus Comisiones	8
7.	Retribución de los Consejeros Ejecutivos	9
7.1	Mix retributivo	10
7.2	Retribución Fija	12
7.3	Retribución Variable	13
8.	Principales condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos	15
9.	Incorporación de nuevos Consejeros Ejecutivos	17
10.	Relación de la Política con las condiciones de los empleados de la Sociedad	17
11.	Alineación con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad	17
12.	Excepciones temporales	19
13.	Vigencia de la Política de Remuneraciones	20

1. Introducción

De conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital¹, relativo a la aprobación de la política de remuneraciones de los consejeros, el artículo 16 del Reglamento del Consejo de Administración de Obrascón Huarte Lain, S.A. (“**OHLA**” o la “**Sociedad**”) establece, entre las competencias de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (“**CNR**”), proponer al Consejo de Administración la política de remuneraciones de los consejeros, para que se someta a su aprobación por la Junta General de Accionistas.

En particular, el artículo 529 novodecies de la LSC prevé que las entidades cotizadas deben contar con una política de remuneraciones para los consejeros, que debe ser aprobada por la junta general de accionistas como punto separado del orden del día, para su aplicación durante un período máximo de tres (3) ejercicios. La propuesta de la política de remuneraciones de los consejeros debe ser sometida a la junta general de accionistas antes de la finalización del último ejercicio de vigencia de la política anterior, pudiendo la junta general decidir que la nueva política entre en vigor desde su aprobación y se aplique durante los tres ejercicios siguientes.

La Junta General de Accionistas de OHLA (la “**Junta General de Accionistas**” o la “**Junta General**”) celebrada el 2 de junio de 2022, aprobó la política de remuneraciones de los consejeros cuyo periodo de vigencia comprendía los ejercicios 2023-2025, que fue objeto de modificación en 2023 en el marco del acuerdo de la Junta General de Accionistas celebrada el 30 de junio de 2023.

En este sentido, alcanzado el último ejercicio de vigencia de la citada política de remuneraciones, el Consejo de Administración de OHLA, a propuesta de la CNR, ha acordado en su reunión de 22 de mayo de 2025, someter a aprobación de la Junta General de Accionistas de 2025 que se celebra el 26 y 27 de junio de 2025, la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad (la “**Política de Remuneraciones**” o la “**Política**”) para su aplicación desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2028.

De conformidad con el apartado 4 del artículo 529 novodecies de la LSC, la Política junto con el Informe justificativo de la CNR del que debe acompañarse, estarán a disposición de los accionistas en la página web de OHLA desde la convocatoria de la Junta General.

Cualquier modificación o sustitución de la presente Política de Remuneraciones durante su periodo de vigencia requerirá su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. En caso de revisión de la Política, se describirán y explicarán todos los cambios significativos y cómo se han tenido en cuenta las votaciones realizadas y los puntos de vista recibidos de los accionistas sobre la Política y los Informes Anuales de Remuneraciones de consejeros desde la fecha de la votación más reciente que haya tenido lugar sobre la Política de Remuneraciones en la Junta General de Accionistas.

En caso de ser aprobada por la Junta General de Accionistas, la Política de Remuneraciones sustituirá y dejará sin efecto la política de remuneraciones de los Consejeros vigente, sin perjuicio de los efectos producidos y consolidados durante su vigencia.

¹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“**Ley de Sociedades de Capital**” o la “**LSC**”).

2. Principios generales de la Política de Remuneraciones

Los principios y fundamentos generales del sistema de remuneración establecidos para los consejeros de OHLA 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.

Para lograrlo, los principios y fundamentos generales que conforman la Política de Remuneraciones de los consejeros de OHLA son los siguientes:

		Consejeros ejecutivos	Consejeros no ejecutivos
Transparencia	La Sociedad está comprometida con la transparencia en la retribución de los consejeros, reconociendo el establecimiento de una Política clara y conocida a disposición de todos sus grupos de interés.	✓	✓
Gestión prudente y eficaz de los riesgos	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. 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.	✓	✓
Adecuación a las recomendaciones en materia de gobierno corporativo	La Política de Remuneraciones respeta los principios y recomendaciones asumidos por la Sociedad en materia de buen gobierno corporativo, así como los establecidos en su Código Ético.	✓	✓
Independencia- ausencia de componentes variables	Las remuneraciones se estructurarán de tal forma que no se comprometa la independencia de criterio de los consejeros por el ejercicio de su función general, por lo que su retribución es exclusivamente de naturaleza fija por su asistencia y pertenencia al Consejo de Administración y sus comisiones (incluyendo 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 Sociedad), y no incorpora componentes variables.		✓
Equidad	La Política 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.	✓	
Vinculación con la estrategia empresarial, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo	La Política contribuirá a la estrategia empresarial y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, estando alineada con los objetivos de los accionistas y creando valor de forma sostenible en el tiempo.	✓	

Equilibrio entre retribución fija y variable	La retribución de los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas 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.	✓
Vinculación entre remuneración y resultados ("pay for performance")	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, vinculada a la consecución de los objetivos de la Sociedad y del grupo (el "Grupo" o el "Grupo OHLA").	✓

Los anteriores principios cumplen con lo establecido en la LSC en la medida en que la Política de OHLA está 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.

3. Proceso de toma de decisiones para la determinación, revisión y aplicación de la Política

Los principales órganos de la Sociedad que intervienen en el proceso de determinación, revisión y aplicación de la Política de Remuneraciones son los siguientes:

3.1 Junta General de Accionistas

De acuerdo con lo previsto en el artículo 24 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, la Política de Remuneraciones se aprobará por la Junta General, para su aplicación durante un periodo máximo de tres (3) ejercicios, como punto separado del orden del día. No obstante, las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta General de Accionistas determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

La aprobación de la Política de Remuneraciones, salvo que la Junta General de Accionistas lo haga en un acuerdo "ad hoc", servirá como medio para fijar el importe máximo de remuneración anual de los consejeros, tanto por el desempeño de sus funciones generales (Retribución Máxima Anual) como por el desempeño de funciones ejecutivas.

Adicionalmente, la Junta General de Accionistas deberá aprobar el sistema de remuneración de los consejeros cuando el mismo incluya la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o retribuciones referenciadas al valor de las acciones.

3.2 Consejo de Administración

En los términos previstos en el artículo 24 de los Estatutos de la Sociedad y en los artículos 5 y 28 del Reglamento del Consejo de Administración, el Consejo de Administración:

- adoptará las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas;
- distribuirá individualmente entre los consejeros en su condición de tales la retribución máxima anual aprobada por la Junta General de Accionistas, previo informe de la CNR;

- iii. adoptará, junto a la CNR, todas las medidas para asegurar que la retribución de los consejeros externos se ajuste a su dedicación efectiva y ofrezca incentivos para su dedicación, sin que constituyan un obstáculo para su independencia;
- iv. cuando a un miembro del Consejo de Administración se le atribuyan funciones ejecutivas, aprobará el contrato que se celebre entre éste y la Sociedad. En dicho contrato, que deberá ser acorde con la Política de Remuneraciones y con los Estatutos, se detallarán todos los conceptos por los que el consejero pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas;
- v. determinará la remuneración individual de cada consejero por el desempeño de funciones ejecutivas dentro del marco de la Política de Remuneraciones y de conformidad con lo previsto en su contrato, previo informe de la CNR;

3.3 Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Adicionalmente a su papel en las funciones previstas en el apartado anterior, de conformidad con el artículo 16 del Reglamento del Consejo de Administración, la CNR tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- i. propondrá 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;
- ii. revisará periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos;
- iii. velará por la transparencia de las retribuciones;
- iv. revisará periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la Sociedad;
- v. verificará la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

4. Medidas destinadas a evitar o gestionar los conflictos de interés

El artículo 31 del Reglamento del Consejo de Administración establece, entre otras, como obligaciones básicas derivadas del deber de lealtad del consejero, la de adoptar las medidas necesarias para evitar incurrir en situaciones en las que sus intereses, sean por cuenta propia o ajena, puedan entrar en conflicto con el interés social y con sus deberes para con la Sociedad.

El artículo 32 del Reglamento del Consejo de Administración recoge los supuestos en los que el consejero está obligado a abstenerse de realizar, en cumplimiento del deber de evitar situaciones de conflicto de interés, y que resultan de aplicación también en el caso de que el beneficiario de los actos o de las actividades prohibidas sea una persona vinculada al consejero.

En todo caso, los consejeros deberán comunicar al Consejo de Administración cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que ellos o personas vinculadas a ellos, pudieran tener con el interés de la Sociedad. A este respecto, las situaciones de conflicto de interés en que incurran los consejeros serán objeto de información en la Memoria Anual.

5. 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 (i.e. consejeros dominicales e independientes y otros consejeros externos, en adelante, los **“Consejeros Externos”**), (ii) la retribución prevista para los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas (los **“Consejeros Ejecutivos”**), y (iii) la remuneración percibida por pertenencia a Comisiones del Consejo.

El artículo 24 de los Estatutos Sociales establece que la retribución de los Consejeros Externos se fijará por la Junta General en una cantidad fija anual que se distribuirá entre los miembros del Consejo de Administración de acuerdo con los criterios de distribución que fije el propio Consejo de Administración.

De acuerdo con lo anterior, la remuneración de los Consejeros Externos se establece teniendo en cuenta la cantidad fija anual determinada por la Junta General de Accionistas, como cuantía máxima a ser distribuida por el Consejo de Administración entre todos los Consejeros Externos (la **“Retribución Máxima Anual”**).

Por otro lado, y de conformidad con lo dispuesto en los Estatutos Sociales, la retribución de los consejeros ejecutivos 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 cualquier otra relación distinta e independiente del ejercicio del cargo, que se entenderán compatibles con la condición de miembro del Consejo de Administración.

6. 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, 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, siempre y cuando la aplicación de alguno de estos sistemas de retribución sea acordada previamente por la Junta General de Accionistas, que deberá expresar, al menos, los extremos previstos en el artículo 219 de la LSC.

El artículo 24 de los Estatutos Sociales (i) mantiene el sistema de retribución a los Consejeros 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 la Retribución Máxima Anual determinada por la Junta General de Accionistas; (ii) establece que los factores que servirán para que el Consejo de Administración distribuya la Retribución 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 la 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, tanto por el desempeño de funciones generales como por el desempeño de funciones ejecutivas.

6.1 Retribución Máxima Anual aprobada por la Junta General de Accionistas

La Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 30 de junio de 2023, aprobó una modificación de la Política de Remuneraciones mediante la cual se procedió a fijar la Remuneración Máxima Anual en un importe de 2.500.000 euros.

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

A este respecto, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Sociales de OHLA, salvo que la Junta General de Accionistas fije la Retribución Máxima Anual en un acuerdo específico, la aprobación de la Política de Remuneraciones servirá como medio para fijar la Retribución Máxima Anual, en cuyo caso tendrá una vigencia trianual, salvo que tuviera una duración inferior.

Durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones, la Retribución Máxima Anual fijada por la Junta General de Accionistas se distribuirá únicamente 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 7 siguiente.

La Sociedad informará sobre las remuneraciones finalmente abonadas a cada uno de los consejeros en su condición de tales en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros.

6.2 Asignación fija anual como miembros el Consejo de Administración y/o de alguna de sus Comisiones

La Retribución Máxima Anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros Externos asciende a 2.500.000 euros y será objeto de distribución entre los Consejeros Externos atendiendo a los siguientes factores objetivos:

- Por presidencia del Consejo de Administración.
- Por vicepresidencia del Consejo de Administración.
- Por pertenencia al Consejo de Administración.

- Por presidencia de una Comisión o Comité del Consejo de Administración.
- Por vicepresidencia de una Comisión o Comité del Consejo de Administración.
- Por pertenencia a una Comisión o Comité del Consejo de Administración.
- En su caso, por el desempeño del cargo de Consejero Coordinador.

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, aplicando para dichos gastos la normativa interna del Grupo.

El Consejo de Administración fijará anualmente, previo informe de la CNR, dentro del importe máximo que constituye la Retribución Máxima Anual aprobada por la Junta General de Accionistas de OHLA, la cuantía concreta que corresponderá a cada uno de los factores definidos en la Política de Remuneraciones para distribuir entre sus miembros e informará sobre las remuneraciones finalmente abonadas en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros.

La Sociedad, en los términos contemplados en los Estatutos Sociales, podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para todos los consejeros derivado del desempeño de su cargo, en las condiciones usuales de mercado y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad.

7. 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 Ley de Sociedades de Capital, así como a lo previsto en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

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 octodecies de la Ley de Sociedades de Capital. Dicho tipo de contrato se ajusta a la presente Política de Remuneraciones que describe el sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos, en cumplimiento de lo establecido en los Estatutos Sociales y en la Sección 3ª del Capítulo VII del título XIV de la LSC, y que determinan su retribución máxima anual.

La mencionada 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.

7.1 Mix retributivo

El sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos ha sido diseñado en el marco de la legislación mercantil vigente y de los Estatutos Sociales, y cuenta con los siguientes elementos:



A continuación, se detallan los distintos componentes que pueden formar parte de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos:

- Una retribución fija anual (la “**Retribución Fija**”), que tiene en cuenta el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional en OHLA. Esta retribución podrá estar compuesta, a su vez, por los siguientes elementos:
 - a) Una retribución fija dineraria (la “**Retribución Fija Dineraria**”) que constituye una parte relevante de la compensación total de los Consejeros Ejecutivos.
 - b) Determinadas retribuciones en especie (la “**Retribución Fija en Especie**”) tales como la participación en un seguro de vida o de asistencia sanitaria.
- Una retribución variable (la “**Retribución Variable**”), que podrá estar compuesta por los siguientes elementos:
 - a) Retribución variable anual (la “**Retribución Variable Anual**”) cuya cuantía vendrá determinada por el grado de cumplimiento de unos objetivos determinados anualmente, propuestos por la CNR y aprobados por el Consejo de Administración de OHLA. La Retribución Variable Anual podrá abonarse tanto en metálico como en especie.
 - b) Retribución variable plurianual (la “**Retribución Variable Plurianual**”), ligada a la permanencia y al cumplimiento de determinados objetivos estratégicos de la Sociedad.
 - c) Retribución de carácter extraordinario (la “**Retribución Variable Extraordinaria**”) en los términos que, en su caso, apruebe el Consejo de Administración (o la Junta General, en caso de que el Consejo de Administración decida someter a su aprobación dicha remuneración extraordinaria), en todo caso a propuesta de la CNR.

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.

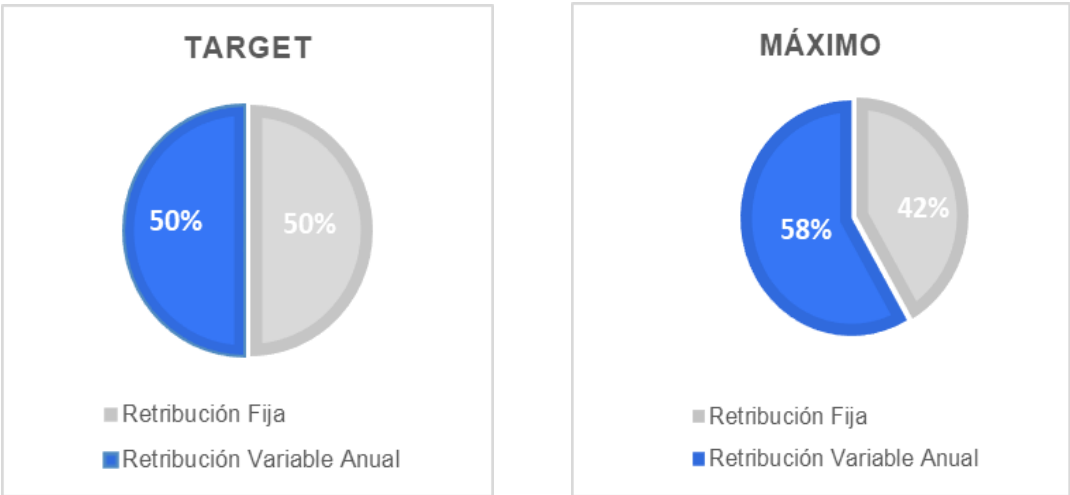
El diseño del esquema de remuneración de los Consejeros Ejecutivos tiene por objeto establecer una relación equilibrada y eficaz entre los componentes fijos y variables. Actualmente, únicamente la remuneración del Consejero Delegado tiene un componente retributivo variable plenamente flexible que permite que éste pueda no percibir importe alguno por este concepto en caso de que no se alcancen los umbrales mínimos de cumplimiento.

El gráfico que se muestra a continuación representa la posible Retribución Fija y Variable Anual para el actual Consejero Delegado de OHLA, de acuerdo con esta Política de Remuneraciones. Los posibles resultados y las premisas en las que se basan son:

Consejero Delegado*		
Retribución Fija**		1.200.000 euros
Retribución Variable Anual	Target	100% Retribución Fija
	Máximo	140% Retribución Fija

* No se incluye la remuneración que pudiera derivarse de la participación del Consejero Delegado en el “Plan de compraventa incentivada de acciones” de OHLA.

** Representa la cuantía bruta anual para el ejercicio 2025 (sin considerar posibles actualizaciones de la cuantía en ejercicios posteriores conforme a la Política de Remuneraciones). A estos efectos, no se ha incluido la Retribución Fija en Especie.



De acuerdo con lo anterior, en relación con el “Mix Retributivo”, la retribución variable “target” anual del actual Consejero Delegado representa un 50 por ciento de su retribución total anual (suma de la Retribución Fija y la Retribución Variable Anual, excluyendo los importes correspondientes a la retribución en especie y a la remuneración que pudiera derivarse de la participación en el “Plan de compraventa incentivada de acciones” de OHLA) y la retribución variable “máxima anual” del Consejero Delegado representa un 58 por ciento de su retribución total anual.

Adicionalmente, el Consejero Delegado podrá percibir una Retribución Variable Plurianual, en caso de que así resulte aprobado por la Junta General de Accionistas. En el correspondiente acuerdo de la Junta General se establecerá el número máximo de acciones que el Consejero Delegado podrá percibir como consecuencia de su participación en el referido esquema retributivo, pudiendo incluirse un periodo de diferimiento de entrega de las acciones, de manera que se reciban fraccionadas en el tiempo.

7.2 Retribución Fija

7.2.1 Retribución Fija Dineraria

La Retribución Fija Dineraria tiene en cuenta el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional en OHLA. A pesar de que los Estatutos Sociales 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 OHLA, 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 CNR, 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 OHLA;
- d) que sea competitiva con la correspondiente al desarrollo de funciones equivalentes en compañías comparables.

La Retribución Fija Dineraria del actual 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 CNR, acuerde actualizarla atendiendo a las responsabilidades y características específicas de las funciones desempeñadas, y los estudios y los análisis de mercado elaborados por asesores externos. En su caso, dichas actualizaciones se incluirán en el Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros que, conforme al artículo 541 apartado 4 de la Ley de Sociedades de Capital, se someterá a votación consultiva y como punto separado del orden del día a la Junta General de Accionistas.

7.2.2 Retribución Fija en Especie

Los Consejeros Ejecutivos recibirán la Retribución Fija en Especie y prestaciones de común aplicación para los empleados, directivos y miembros de la alta dirección y de la Dirección General de OHLA, 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 íntegramente por la Sociedad.

Asimismo, la Sociedad, en los términos contemplados en los Estatutos Sociales, podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para todos los consejeros derivado del desempeño de su cargo, en las condiciones usuales de mercado y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad.

Por último, podrán ser beneficiarios de un seguro de ahorro vinculado a la jubilación, conforme a las condiciones que se regulen en cada momento en la “Política de Seguro Colectivo de Vida de Grupo OHLA (España)”.

7.3 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:

7.3.1 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 CNR.

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 OHLA y con el plan estratégico de la Sociedad.

En este sentido, para el ejercicio 2025 los objetivos cuantitativos a los que se vincula la Retribución Variable Anual tendrán un peso del 70 por ciento y los objetivos cualitativos un peso del 30 por ciento.

Se detallan a continuación los objetivos que integran los objetivos cuantitativos y su ponderación:

- Objetivo de objetivo Margen Neto, con una ponderación del 30 por ciento.
- Objetivo de caja generada, con una ponderación del 15 por ciento.
- Objetivo de caja centralizada, con una ponderación del 15 por ciento
- Objetivo de contratación, con una ponderación del 10 por ciento.

Con un peso relativo global del 30 por ciento, el Consejo de Administración ha fijado como objetivos cualitativos para el 2025, unos objetivos más personales y una parte vinculados a la gestión sostenible del Grupo.

Asimismo, el Consejo de Administración ha acordado establecer como primer requisito para el devengo de la retribución variable anual del ejercicio 2025 que se cumplan ciertos límites mínimos para entrar posteriormente a valorar el cumplimiento de los requisitos de cumplimiento de los objetivos descritos anteriormente.

Adicionalmente, también se podrá vincular la Retribución Variable Anual al 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 2025, asumiendo que se cumplen el 100 por cien de los objetivos, la retribución variable “target”, fijada en el contrato

del Consejero Delegado, es el 100 por cien de la Retribución Fija. Asimismo, se contempla la posibilidad de que, en el supuesto de que se alcancen resultados extraordinarios que superen notablemente los objetivos marcados, el Consejero Delegado pueda llegar a percibir un importe de hasta un 40 por ciento 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 CNR, 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 a circunstancias tanto externas como internas a la Sociedad, la CNR 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.

7.3.2 Retribución Variable Plurianual

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, de opciones sobre 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 y los Estatutos Sociales, 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.

7.3.3 Compraventa Incentivada de Acciones

El Consejo de Administración, en su sesión celebrada el día 10 de diciembre de 2024, aprobó un plan de compra incentivada de acciones (el “**Plan**”), en el marco de la ampliación de capital aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 22 de octubre de 2024.

Bajo el Plan, OHLA ha concedido a los profesionales que acudieron a la ampliación de capital y aceptaron la invitación al Plan una (1) unidad, por cada dos (2) acciones suscritas en la ampliación de capital, que les permitirá recibir, de forma gratuita, un número equivalente de acciones ordinarias de OHLA (“**Acciones Gratuitas**”), siempre que mantengan las acciones suscritas durante un plazo de, al menos, dieciocho (18) meses y se cumplan el resto de requisitos previstos en el Plan.

Como parte del colectivo de beneficiarios del Plan, el Consejero Delegado ha sido invitado a participar en la ampliación de capital, y se le han concedido las unidades correspondientes en función de las acciones suscritas en la ampliación de capital.

En este sentido, la participación del Consejero Delegado en el Plan en lo que respecta a la posibilidad de recibir Acciones Gratuitas, quedaba condicionada a la aprobación por parte de la Junta General de Accionistas.

De acuerdo con lo anterior, mediante la aprobación de la presente Política de Remuneraciones de los Consejeros de OHLA por parte de la Junta General de Accionistas, se dará por aprobada la participación del Consejero Delegado en el Plan y, en particular, la posibilidad de percibir las Acciones Gratuitas que correspondan en función de las acciones que haya suscrito en la ampliación de capital.

7.3.4 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, estarán sometidas a cláusulas que permitan a OHLA 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 CNR, 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 7.3.5 siguiente.

7.3.5 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 OHLA 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 CNR. Dichos términos y condiciones serán aprobados de conformidad con lo previsto en el apartado 7 de la presente Política. Asimismo, las principales características de esta retribución se incorporarán en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros de la Sociedad.

8. 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, (i) se determinan en sus respectivos contratos, (ii) están dentro de los conceptos retributivos que se determinan en los Estatutos Sociales de OHLA, y (iii) son acordes con la presente Política de Remuneraciones.

A este respecto, los principales términos y condiciones del contrato del actual Consejero Delegado, son los siguientes:

Duración	El contrato del Consejero Delegado, tendrá una duración que se vinculará al mantenimiento del cargo de consejero.
Exclusividad	La prestación de servicios por parte del Consejero Delegado se efectuará en régimen de plena dedicación sin que durante la duración del contrato pueda prestar servicios para terceras sociedades competidoras o no con OHLA. A este respecto, a menos que medie autorización previa y expresa del Consejo de Administración, el Consejero Delegado se abstendrá de realizar cualquier actividad profesional fuera del ámbito del Grupo OHLA, ya sea directa o indirectamente, para terceros o por cuenta propia, aun cuando la actividad de que se trate no sea concurrente con las de ninguna sociedad del Grupo.

Confidencialidad	El contrato incluye una cláusula sobre confidencialidad en la que el Consejero Delegado se compromete a no divulgar y a impedir que terceras personas no autorizadas tomen conocimiento de cualesquiera de los planes de negocio, procedimientos, métodos, información, datos comerciales o industriales, <i>know how</i> y documentos técnicos pertenecientes al Grupo relativos a su actividad considerados confidenciales por su naturaleza, ya sea porque se encuentren en su poder o porque hubiera tenido acceso a ellos por razón de su cargo. A tal efecto, el Consejero Delegado cumplirá con esta diligencia tanto durante la prestación de sus servicios como con posterioridad a la extinción de su relación con la Sociedad.
Preaviso	Ambas partes podrán desistir unilateralmente del contrato mediando un preaviso por escrito a la otra parte de, al menos, tres (3) meses. En caso de incumplimiento total o parcial de dicho preaviso, la parte que haya adoptado la decisión extintiva deberá abonar un importe equivalente a 100.000 euros por cada mes de preaviso incumplido, o la parte proporcional en caso de no ser meses completos.
Indemnización	El Consejero Delegado tendrá derecho a una indemnización por un importe equivalente a seiscientos mil (600.000) euros, en el caso de cese de su cargo como Consejero Delegado por OHLA sin que medie justa causa o incumplimiento de sus obligaciones y deberes como Consejero Ejecutivo, incluyendo las específicamente previstas en su contrato. Cada mes hasta completar los primeros cuarenta y ocho (48) meses de duración del Contrato, dicha indemnización se verá minorada en doce mil quinientos (12.500) euros mensuales.
Pacto de no competencia post-contratual	El contrato del Consejero Delegado contempla la posibilidad de aplicación de un pacto de no competencia post-contratual en el momento del cese del cargo de Consejero Delegado que tendrá un plazo de un (1) año. En caso de que el Consejo de Administración activase este compromiso de no competencia, el Consejero Delegado tendría derecho a percibir una remuneración por dicho concepto, una vez extinguido el contrato, por importe de dos millones ochocientos ochenta mil (2.880.000) euros, equivalente a una (1) anualidad de la retribución total máxima prevista en su contrato, considerando el caso de cumplimiento excepcional de los objetivos fijados para la Retribución Variable. En el supuesto de incumplimiento de la obligación de no competencia post-contratual, el Consejero Delegado vendrá obligado a restituir a OHLA las cantidades percibidas en este concepto, además de un importe en concepto de indemnización equivalente al veinticinco (25) por ciento de la compensación percibida, sin perjuicio del derecho a reclamar los daños o perjuicios que pudieran derivarse directa o indirectamente del incumplimiento de esta cláusula.

En todo caso, el Consejo de Administración revisará periódicamente las condiciones del contrato de los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad e incorporará los cambios que en su caso sean necesarios, dentro del marco de la Política de Remuneraciones de la Sociedad y de su normativa interna.

9. 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.

10. Relación de la Política con las condiciones de los empleados de la Sociedad

El sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos se encuentra alineado con el del resto de empleados de la Sociedad en la medida en que busca retribuir el valor que éstos aportan a OHLA, compartiendo tanto sus principios como los elementos que componen la remuneración y unos objetivos comunes, como son los siguientes:

- El paquete retributivo ofrecido por OHLA puede estar compuesto por componentes fijos y variables, así como por otros beneficios sociales.
- Los profesionales son remunerados de forma coherente con el nivel de responsabilidad, liderazgo y nivel de desempeño dentro de la Sociedad, favoreciendo la atracción de talento y la fidelización de profesionales clave.
- El sistema retributivo presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y variables.
- Una parte de la retribución total tiene carácter variable y su percepción se encuentra vinculada a la consecución de objetivos individuales y corporativos alineados con la estrategia de la Sociedad.

En vista de lo anterior, el modelo de la Política de Remuneraciones aplicable a los Consejeros Ejecutivos es semejante al utilizado para definir la política de remuneraciones de la alta dirección así como al modelo retributivo del resto del equipo directivo, siendo todos ellos de carácter similar, y únicamente reflejando las diferencias cuantitativas que se deriven del mercado en función de (i) el puesto desempeñado, (ii) el nivel de responsabilidad, y (iii) la experiencia profesional.

11. Alineación con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad

A continuación se detallan las características de la Política de Remuneraciones de OHLA que garantizan la coherencia con la estrategia, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad.

- El diseño de la Política de Remuneraciones es coherente y se encuentra alineado con la estrategia de la Sociedad y orientado a la obtención de los resultados a largo plazo, de forma que la retribución de los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad esté en línea con la dedicación, el esfuerzo y la responsabilidad asumidos:
 - La remuneración del Consejero Delegado incluye entre sus componentes una Retribución Fija y una Retribución Variable Anual, así como la posibilidad de participar en el “Plan de compraventa incentivada de acciones” de OHLA destinado a todos los empleados.

- La Retribución Variable Anual 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 OHLA y con el plan estratégico de la Sociedad.
- Se prevé en los Estatutos Sociales de la Sociedad la posibilidad de retribuir a los consejeros mediante la entrega de acciones, de opciones sobre acciones, o mediante retribución referenciada al valor de las acciones, siempre y cuando la aplicación de alguno de estos sistemas de retribución sea acordada previamente por la Junta General de Accionistas.
- Equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. Actualmente, el Consejero Delegado cuenta con un sistema de Retribución Variable Anual cuya retribución variable “target” se ha fijado en el 100 por cien de la Retribución Fija, asumiendo un cumplimiento del 100 por cien de los objetivos.

Adicionalmente, las medidas que se presentan a continuación permiten reducir la exposición a riesgos excesivos y reforzar la alineación con la estrategia, los intereses, los objetivos y los valores a largo plazo de la Sociedad:

- La CNR tendrá la función de revisar periódicamente y velar por el cumplimiento de la Política de Remuneraciones.
- El abono de la Retribución Variable Anual se produce con posterioridad a la fecha de formulación de las correspondientes cuentas anuales, y tras haberse podido determinar el grado de consecución de los objetivos financieros. En este sentido, la parte de la Retribución Variable Anual que 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.
- El hecho de que los profesionales pueden destinar una parte de su remuneración a la suscripción de acciones de OHLA en la ampliación de capital en el marco del Plan, permite que sus intereses se alineen más estrechamente con los de los accionistas e incentiva su compromiso con el futuro a largo plazo de la organización.
- No existen retribuciones variables garantizadas, en la medida en que hay un umbral mínimo de cumplimiento de los objetivos por debajo del cual no se abona dicha retribución.
- La Retribución Variable Anual tiene fijada un importe máximo de abono.
- La cuantía de la Retribución Variable Anual vendrá determinada por el grado de cumplimiento de los objetivos determinados anualmente, propuestos por la CNR y aprobados por el Consejo de Administración de OHLA.
- En caso de producirse eventos excepcionales, debidos a circunstancias externas o internas de la Sociedad, la CNR podrá proponer al Consejo de Administración ajustes a la retribución variable.

- Actualmente, la CNR está integrada por cinco (5) miembros, dos (2) de los cuales también son miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. La presencia interrelacionada de consejeros en ambas comisiones garantiza que los riesgos asociados a la remuneración se tengan en cuenta en las deliberaciones de ambas comisiones y en las propuestas presentadas al Consejo de Administración, tanto para determinar como para evaluar los incentivos anuales.
- La Política incluye la posibilidad de reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago de la Retribución Variable Anual y Plurianual no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento, o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad (cláusula *clawback*).
- En relación con las medidas necesarias para evitar conflictos de interés por parte de los consejeros, en línea con lo establecido por la Ley de Sociedades de Capital, el Reglamento del Consejo de Administración recoge una serie de obligaciones derivadas de sus deberes de lealtad, y de evitar situaciones de conflicto de interés. Por otro lado, el citado Reglamento reconoce como una de las competencias de la CNR, la de velar por que los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la Comisión.

En línea con lo anterior, la presente Política constituye una herramienta que contribuye a la consecución de los objetivos de la estrategia empresarial de OHLA.

12. Excepciones temporales

El Consejo de Administración de OHLA, previa propuesta de la CNR, podrá acordar la aplicación de excepciones temporales a la Política de Remuneraciones que se limitarán, en todo caso, a aquellas situaciones excepcionales en las que la falta de aplicación de la Política sea necesaria para servir a los intereses a largo plazo y a la sostenibilidad de la Sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad.

A estos efectos, únicamente serán objeto de excepción los componentes retributivos previstos en los apartados 6 a 9 de la presente Política.

El procedimiento a seguir en caso de producirse alguna circunstancia que justifique la aplicación de dichas excepciones temporales será el siguiente:

- La CNR emitirá un informe valorando las circunstancias y las remuneraciones específicas que serían objeto de modificación.
- Para la elaboración del informe, la CNR podrá valerse de la opinión de un asesor externo.
- Atendiendo a las conclusiones del informe, la CNR formularía, en su caso, la propuesta de aplicación excepcional al Consejo de Administración.

En todo caso, la Sociedad tendrá en consideración los principios aplicables a la Política e informará convenientemente en el correspondiente Informe Anual sobre Remuneraciones de los consejeros sobre la situación excepcional que haya llevado al Consejo de Administración a la aprobación de la aplicación de la excepción temporal aprobada, así como del objeto de la misma.

13. Vigencia de la Política de Remuneraciones

La presente Política de Remuneraciones resultará de aplicación, en caso de ser aprobada por la Junta General de Accionistas de OHLA, desde el 1 de enero de 2026 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028. De acuerdo con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, cualquier modificación o sustitución de la Política durante su vigencia requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

* * *