
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2018]

CIF: [A-48010573]

Denominación Social:

[**OBRASCON HUARTE LAIN, S.A.**]

Domicilio social:

[PASEO DE LA CASTELLANA, 259 D, TORRE ESPACIO MADRID]

A. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL EJERCICIO EN CURSO

A.1. Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

Se deberán describir las determinaciones específicas para el ejercicio en curso, tanto de las remuneraciones de los consejeros por su condición de tal como por el desempeño de funciones ejecutivas, que hubiera llevado a cabo el consejo de conformidad con lo dispuesto en los contratos firmados con los consejeros ejecutivos y con la política de remuneraciones aprobada por la junta general.

En cualquier caso, se deberá informar, como mínimo, de los siguientes aspectos:

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación y aprobación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo.

El Consejo de Administración de OHL (Consejo) tiene como facultades indelegables decidir la remuneración de los Consejeros dentro del marco estatutario y de la política retributiva aprobada por la Junta General de accionistas (Junta General); fijar las condiciones de los contratos de los Consejeros Ejecutivos. Conforme a la Ley de Sociedades de Capital (LSC), los Estatutos Sociales (Estatutos) y el Reglamento del Consejo de Administración (Reglamento), la Política Retributiva (Política) será aprobada por la Junta General al menos cada tres años como punto separado del orden del día, a propuesta del Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR). Para garantizar el correcto funcionamiento y aplicación de la Política, el Consejo revisará anualmente sus principios y procedimientos, proponiendo modificaciones, adaptaciones, normas de desarrollo o criterios regulatorios, e informando previamente la CNR.

Existen dos categorías de remuneración con determinación y aprobación diferenciada:

- consejeros externos (Externos) por su función general como consejeros. La Junta General fija la cantidad fija anual máxima (Retribución Máxima Anual) que será distribuida, previo acuerdo del Consejo, entre los Externos con los criterios que fije la Junta General o, en su defecto, el Consejo.
- consejeros con funciones ejecutivas (Ejecutivos) determinada en el contrato que cada uno de ellos suscriba con la Sociedad, previa aprobación del Consejo con el voto favorable de dos terceras partes de sus miembros. La CNR informa al Consejo las condiciones que deberá respetar el contrato, tales como duración, preaviso y cualquier cláusula relativa a primas de contratación, blindajes por resolución anticipada y pacto de no competencia postcontractual.

Conforme al art.16 del Reglamento, la CNR propone al Consejo el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los consejeros que se determina de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable como sociedad cotizada española; Estatutos; Reglamento; y la Política y, en su caso, acuerdos específicos adoptados por la Junta General. El vigente art.24 de los Estatutos establece que la retribución correspondiente a los Externos consistirá en una cantidad fija anual, dentro del límite fijado por la Junta General al determinar la Retribución Máxima Anual; que los factores que servirán para que el Consejo distribuya la Retribución Máxima Anual serán determinados por la Junta General a través de la Política, atribuyendo al Consejo la facultad de fijar la cuantía concreta que deba corresponder a cada uno de dichos factores; el sistema de retribución específico para los Ejecutivos; la posibilidad de retribuir mediante entrega de acciones o de opciones sobre acciones o mediante retribución referenciada al valor de las acciones, siempre que sea previamente aprobada por la Junta General; y que a través de la Política se podrá fijar el importe máximo de remuneración anual, tanto por el desempeño de su función general como las funciones ejecutivas.

La Política vigente aprobada en Junta General Ordinaria el 26 de junio de 2018 es de aplicación en 2019. El Consejo propondrá una modificación a la próxima Junta. Los principios y fundamentos generales del sistema de remuneración vigente pretenden que ésta guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. Especialmente en el caso de los Ejecutivos está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad dentro de una actuación responsable y ética, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos. Se revisan periódicamente los criterios y cuantías retributivas de los 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 Externos reúne las siguientes características: es transparente en la información de las retribuciones de los consejeros, se enmarcan en un principio de prudencia y es incentivador para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin que constituya un obstáculo para su deber de lealtad, respeta los principios y recomendaciones asumidos por OHL en materia de buen gobierno corporativo y en su Código Ético, la retribución por el ejercicio de su función general es exclusivamente de naturaleza fija por su asistencia y pertenencia al Consejo y sus comisiones, y no incorpora componentes variables. El sistema de remuneración de los Ejecutivos, adicionalmente, está basado en los siguientes principios y fundamentos generales: tener en cuenta las tendencias del mercado, y posicionar frente al mismo de acuerdo con el planteamiento estratégico de OHL, resultando eficaz para atraer, motivar y retener a los mejores profesionales; alinearlos con los objetivos de los accionistas de OHL; hacerlo compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo conforme a la política de gestión de riesgos aprobada en la Sociedad; presentar una relación equilibrada y eficiente entre los

componentes fijos y variables en función de responsabilidades, dedicación y logro de objetivos de los Ejecutivos; configurarla como una visión de medio y largo plazo, que impulsa la actuación de dichos consejeros en términos estratégicos. La Política está orientada a 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. Desde 2017, OHL cuenta con el asesoramiento de Allen&Overy en la definición de componentes de la Política y en la elaboración de este informe.

- **Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a lo fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.**

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

1. Consejeros Externos

La remuneración de los Consejeros Externos consiste en una cuantía fija de carácter anual, a determinar individualmente por el Consejo de Administración dentro del límite marcado por la Retribución Máxima Anual. No existen componentes variables en la remuneración de los Consejeros Externos.

El artículo 28 del Reglamento del Consejo establece que tanto el Consejo de Administración 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.

2. Consejeros Ejecutivos

Por su parte, el sistema retributivo aplicable a los Consejeros Ejecutivos cuenta con los siguientes elementos:

- Una retribución fija anual (la "Retribución Fija"), que tiene en cuenta el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional en OHL. Esta retribución podrá estar compuesta, a su vez, por los siguientes elementos:

- a) Una retribución fija dineraria (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").

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 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. Está previsto que en el acuerdo se incluya un período 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.

- 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 Retribución Variable 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 estos, así como - en su caso - la posibilidad de percibir la Retribución Variable Extraordinaria.

Dichos contratos se ajustarán a la Política de Remuneraciones, que determina su retribución máxima anual, que ascenderá a 3.600.000 euros (1.200.000 euros de fijo y 2.400.000 euros de variable) más eventuales retribuciones especiales excepcionales (por operaciones) de hasta 5.400.000 euros por año.

En el caso de la Sociedad, a fecha de emisión de este informe, únicamente existe un Consejero Ejecutivo, el Sr. José Antonio Fernández Gallar (el "Consejero Delegado"), que fue nombrado para el cargo con fecha 28 de junio de 2018.

El contrato suscrito con el Consejero Delegado establece:

- a. En lo relativo al mix retributivo, la Retribución Fija Dineraria se ha determinado en un importe anual de 1.200.000 euros. La Retribución Fija en Especie se valora en un importe anual aproximado de 20.914,54 euros. Por su parte, la Retribución Variable Anual se ha establecido en un importe de 1.200.000 euros para un grado de cumplimiento de objetivos del 100%, que podrá elevarse hasta un máximo de 1.680.000 euros en caso de que el grado de cumplimiento de objetivos alcance el 140%. Para los ejercicios 2018 y 2019, el contrato establece una Retribución Variable Anual mínima de 700.000 euros y 1.400.000 euros, respectivamente.
- b. Adicionalmente, el Consejero Delegado podrá percibir una retribución variable plurianual, en caso de que así resulte aprobada por la Junta General de Accionistas. En el correspondiente acuerdo de la Junta se establecerá el número máximo de acciones que el Consejero Delegado podrá percibir como consecuencia de su participación en el referido plan.
- c. Una cláusula de "clawback" en virtud de la cual todos los importes abonados al Consejero Delegado en concepto de Retribución Variable previstos en dicho contrato estarán sujetos a la reclamación, por parte de la Sociedad, del reembolso de los mismos en el caso de que, tras su fecha de pago, se evidencie la inexactitud de los datos o resultados sobre los que se realizó la valoración del cumplimiento de objetivos y nivel de rendimiento que dio lugar al pago de tales importes de Retribución Variable. Asimismo, se tendrán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe de los auditores externos y que pudieran tener un impacto en las cifras recogidas en las cuentas anuales a la hora de valorar el cumplimiento de cualquier objetivo de la Retribución Variable que estuviera vinculado a los resultados de la Sociedad o cualquier otro dato reflejado en sus cuentas anuales.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.**

La Junta General ha acordado fijar la Retribución Máxima Anual para los Consejeros Externos en 1.400.000 euros, y que esta Retribución Máxima Anual sea distribuida entre los Consejeros Externos atendiendo a los siguientes factores objetivos y en las siguientes cuantías: (i) por pertenencia al Consejo de Administración, 110.000 euros; (ii) por pertenencia a una Comisión o Comité, 20.000 euros; (iii) por presidencia de la Comisión de Auditoría, 15.000 euros; (iv) por presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, 10.000 euros; y (v) por ejercer el cargo, en su caso, de Consejero Coordinador, 15.000 euros.

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

Teniendo en cuenta lo anterior y la actual composición del Consejo de Administración y sus Comisiones, la retribución conjunta anual ascenderá a 1.190.000 euros (asumiendo que no se produjesen cambios).

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros al Consejo de Administración durante la vigencia de la Política de Remuneraciones, les será de aplicación este mismo sistema retributivo.

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, durante la vigencia de la Política de Remuneraciones actual, la Retribución Máxima Anual únicamente se repartirá entre los Consejeros Externos que no desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad.

- **Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.**

La Retribución Fija Dineraria tiene en cuenta el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional en OHL de los Consejeros Ejecutivos, y se determina conforme a la política establecida para la retribución de los altos directivos de OHL, y con sus respectivos contratos.

Para la determinación y posibles actualizaciones de la Retribución Fija Dineraria de los Consejeros Ejecutivos durante la vigencia de la Política de Remuneraciones, 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; y
- d) que sea competitiva con la correspondiente al desarrollo de funciones equivalentes en compañías comparables.

El importe máximo de la Retribución Fija Dineraria permanecerá invariable durante el periodo de vigencia de la Política de Remuneraciones, 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 incluirían en el informe anual de remuneraciones de los consejeros.

Según lo establecido en su contrato, la Retribución Fija Dineraria del Consejero Delegado (único Consejero Ejecutivo en la fecha de emisión de este informe) asciende a 1.200.000 euros.

- **Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.**

Según lo establecido en el artículo 24 de los Estatutos Sociales, los consejeros, sean Consejeros Externos o Consejeros Ejecutivos, tendrán derecho a ser retribuidos mediante la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o mediante retribución referenciada al valor de las acciones, siempre y cuando la aplicación de alguno de estos sistemas de retribución sea acordada previamente por la Junta General. En la actualidad, no existe ninguna retribución de este tipo aprobada por la Junta General.

Aunque en la actualidad no existe ninguna retribución de este tipo, está previsto que la Junta General Ordinaria de Accionista de 2019 someta a aprobación un plan de retribución variable plurianual en acciones, que es objeto de descripción en este informe.

Adicionalmente, la Política de Remuneraciones prevé la posibilidad de remunerar en especie a los Consejeros Ejecutivos. De esta manera, 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.

En virtud del contrato con el Consejero Delegado, en concepto de Retribución Fija en Especie le corresponde la participación en un seguro de vida y accidentes, cuyo coste será asumido por la Sociedad y cuya cobertura actual de capital asegurado asciende a 2.400.000 euros, y el beneficio de seguro médico para sí y su familia, en los términos de la póliza suscrita en cada momento para la cobertura del equipo directivo y cuyo coste será asumido íntegramente por la Sociedad.

- **Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo. Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable.**

Indique el rango en términos monetarios de los distintos componentes variables en función del grado de cumplimiento de los objetivos y parámetros establecidos, y si existe algún importe monetario máximo en términos absolutos.

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:

i. Retribución Variable Anual

Los Consejeros Ejecutivos tendrán derecho a percibir una Retribución Variable Anual vinculada a la consecución de objetivos de negocio concretos, determinados y ponderados en cada caso, que serán fijados anualmente por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Retribución Variable Anual de los Consejeros Ejecutivos se vinculará, 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 cada 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.

Tal y como dispone la Política de Remuneraciones, 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.

Según lo establecido en el contrato del Consejero Delegado, en consonancia con lo previsto en la Política de Remuneraciones, su Retribución Variable Anual máxima en el ejercicio 2019 ascenderá a 1.680.000 euros (para el supuesto de cumplimiento de los objetivos en un 140% o superior), estando prevista una Retribución Variable Anual (para el supuesto de cumplimiento de objetivos en un 100%) de 1.200.000 euros.

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 según el nivel de cumplimiento de objetivos.

No obstante lo anterior, el contrato del Consejero Delegado estableció para el año 2018 un mínimo bruto garantizado de Retribución Variable Anual de 700.000 euros, y para 2019 un mínimo bruto garantizado de Retribución Variable Anual de 1.400.000 euros.

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.

ii) Retribución variable plurianual.

Tal y como se ha explicado con anterioridad en este informe, está previsto que el Consejo de Administración de la Sociedad someta a la Junta General de Accionistas la aprobación de la inclusión del Consejero Delegado en un plan de retribución variable plurianual. Las características de dicho plan estarán incluidas en el correspondiente acuerdo de la Junta General de Accionistas. Asimismo, el contrato del Consejero Delegado deberá recoger la posibilidad de que éste pueda recibir este tipo de retribución variable plurianual. Los parámetros de los que dependerá la obtención de esta retribución variable plurianual estarán ligados, además de la permanencia en el grupo, a la consecución de los objetivos estratégicos de la Sociedad, mantenidos de forma sostenible en el tiempo.

iii. 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 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.

El contrato del Consejero Delegado incluye una cláusula de "clawback" en virtud de la cual todos los importes abonados al Consejero Delegado en concepto de Retribución Variable previstos en dicho contrato estarán sujetos a la reclamación, por parte de la Sociedad, del reembolso de los mismos en el caso de que, tras su fecha de pago, se evidencie la inexactitud de los datos o resultados sobre los que se realizó la valoración del cumplimiento de objetivos y nivel de rendimiento que dio lugar al pago de tales importes de Retribución Variable. Asimismo, se tendrán en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe de los auditores externos y que pudieran tener un impacto en las cifras recogidas en las cuentas anuales a la hora de valorar el cumplimiento de cualquier objetivo de la Retribución Variable que estuviera vinculado a los resultados de la Sociedad o cualquier otro dato reflejado en sus cuentas anuales.

- **Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo.** Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

Se deberá indicar si el devengo o consolidación de alguno de los planes de ahorro a largo plazo está vinculado a la consecución de determinados objetivos o parámetros relacionados con el desempeño a corto y largo plazo del consejero.

Para el año 2019 no se ha previsto el abono de aportación alguna por parte de la Sociedad de primas a un plan de previsión social en favor del actual Consejero Delegado.

Existe un seguro de vida y accidentes instrumentado a través de un seguro colectivo de grupo mixto suscrito con una aseguradora cuya prima anual para D. Jose Antonio Fernández Gallar en el ejercicio 2019 será de 20.914,54 euros.

- **Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.**

El contrato del Consejero Delegado establece que tanto la Sociedad como el Consejero Delegado podrán desistir unilateralmente del contrato del Consejero Delegado, mediando un preaviso por escrito de al menos tres meses a la otra parte. En caso de incumplimiento total o parcial de dicho preaviso, la parte que haya adoptado la decisión extintiva deberá abonar a la otra parte un importe equivalente a 100.000 euros por cada mes de preaviso incumplido, o la parte proporcional en caso de no ser meses completos.

Asimismo, el Consejero Delgado tendrá derecho a una indemnización adicional por un importe equivalente a dos anualidades de su Retribución Fija a la fecha de la extinción del contrato del Consejero Delgado, en el caso de cese de su cargo por la Sociedad o despido sin que medie justa causa, o incumplimiento de las obligaciones y deberes del Consejero Delegado en el ejercicio de sus funciones, incluyendo las específicamente previstas en su contrato.

Además, la Política de Remuneraciones prevé la posibilidad de incluir pacto de no competencia post-contractual en el momento del cese del cargo de Consejero Delegado. El plazo de la no competencia post-contractual sería de hasta dos años.

En el marco de dicha previsión, el contrato del Consejero Delegado incluye la posibilidad para el Consejo de Administración de exigir al Consejero Delegado una obligación de no competencia post-contractual en el momento del cese de su cargo. El plazo de la no competencia post-contractual estipulado es de un año, percibiendo el Consejero Delegado un importe de 2.880.000 euros en caso de activación de dicha cláusula (equivalente a una anualidad de la retribución total prevista en el contrato, considerando el caso de cumplimiento excepcional de los objetivos fijados). A estos efectos se entenderán como actividades competidoras aquellas que sean iguales o similares a las que el Consejero Delegado viene realizando para la Sociedad, por cuenta propia o ajena, para o dentro de las grandes empresas del sector de la construcción, por resultar competidoras de OHL. No se considerarán a estos efectos competencia la prestación de servicios para grandes empresas que desarrollen sus actividades en sectores que hayan sido, estén siendo o sean abandonados por OHL.

En el supuesto de incumplimiento de la obligación de no competencia post-contractual, el contrato del Consejero Delegado incluye la obligación del Consejero Delegado de restituir a la Sociedad las cantidades percibidas en este concepto y, además, la obligación de indemnizar a la Sociedad con una cantidad equivalente al 25% de la compensación percibida, sin perjuicio del derecho a reclamar daños a perjuicios que puedan provenir directa o indirectamente del incumplimiento de la cláusula de no competencia post-contractual.

- **Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.**

Las condiciones principales y, en especial, las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico de cada Consejero Ejecutivo, se determinarán en sus respectivos contratos, estarán dentro de los conceptos retributivos que se determinan en los Estatutos Sociales y serán acordes con la Política de Remuneraciones.

Para las personas que en cada momento ostenten el cargo de Consejero Delegado de la Sociedad, la Política de Remuneraciones contempla la posibilidad de que se acuerde un pacto de no competencia post-contractual en el momento del cese. El plazo de la no competencia post-contractual sería de hasta dos años.

El contrato del Consejero Delegado incluye un pacto de exclusividad en virtud del cual el Consejero Delegado prestará sus servicios a la Sociedad en régimen de plena dedicación, salvo autorización por escrito del Consejo de Administración de la Sociedad. No se considera vulneración de tal obligación la participación ocasional en conferencias y foros especializados, siempre que la misma no pueda suponer ningún tipo de conflicto de

interés con la Sociedad o el Grupo OHL, ni requiera un nivel de dedicación que pueda afectar al ejercicio de sus responsabilidades. Tampoco se considera vulneración de tal obligación la prestación de funciones o el ejercicio de cargos en otras empresas del Grupo OHL.

Como se ha adelantado previamente, el contrato del Consejero Delegado incluye una indemnización en caso de incumplimiento del plazo de preaviso, y otra indemnización adicional por un importe equivalente a dos anualidades de la Retribución Fija a la fecha de la extinción del contrato del Consejero Delgado, en el caso de cese de su cargo por la Sociedad o despido sin que medie justa causa, o incumplimiento de las obligaciones y deberes del Consejero Delegado en el ejercicio de sus funciones, incluyendo las específicamente previstas en el contrato del Consejero Delegado.

Además, el contrato del Consejero Delegado cuenta con las siguientes características principales:

- o El contrato tiene un plazo de duración de cuatro años, prorrogable por acuerdo de las partes.
- o De acuerdo con lo indicado anteriormente para los Consejeros Ejecutivos, el contrato incluye una retribución fija y una retribución variable anual dineraria.
- o Se ha incluido una cláusula de recuperación de la remuneración variable abonada ("clawbak").
- o El plazo de preaviso para el desistimiento es de tres meses, pudiendo sustituirse dicho plazo por un importe equivalente a 100.000 euros por cada mes de preaviso incumplido, o la parte proporcional en caso de no ser meses completos.
- o Incluye la posibilidad de que el Consejo de Administración de la Sociedad exija, a la extinción del contrato, que durante el plazo de un año siguiente a la extinción, el Consejero Delgado no efectúe actividades iguales o similares a las que viene realizando para OHL, por cuenta propia o ajena, para o dentro de las grandes empresas del sector de la construcción que puedan suponer competencia para OHL.
- o En caso de exigirse el pacto de no competencia post-contractual, el Consejero Delegado percibiría una indemnización y una compensación equivalente a una anualidad de remuneración total real (considerando tanto los componentes fijos como los variables en el escenario de cumplimiento extraordinario de objetivos al 140%).
- o En caso de incumplimiento del pacto de no competencia post-contractual, el Consejero Delgado vendrá obligado a restituir a la Sociedad las cantidades percibidas y, además, una indemnización equivalente al 25% de la compensación percibida.

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

En caso de que finalmente se apruebe por parte de la Junta General Ordinaria de Accionistas la participación del Consejero Delegado en un plan de retribución variable plurianual, el Consejo de Administración acordará la modificación del contrato del Consejero Delegado, para reflejar en él la posibilidad de que éste pueda recibir este tipo de retribución variable

- **La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.**

No existen remuneraciones suplementarias.

- **Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.**

No se prevé la concesión de anticipos, créditos, garantías y otras remuneraciones distintas de las anteriormente descritas, aunque está prevista en el contrato del Consejero Delegado la posibilidad de solicitar anticipos de su remuneración variable.

- **La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.**

No existen remuneraciones suplementarias previstas no incluidas en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo.

A.2. Explique cualquier cambio relevante en la política de remuneraciones aplicable en el ejercicio en curso derivada de:

- **Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.**

- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se proponen que sea de aplicación al ejercicio en curso.

La Política de Remuneraciones aprobada el 26 de junio de 2018 no ha sufrido posteriores modificaciones.

Tal y como se ha hecho referencia en el apartado A.1 anterior, está previsto que el Consejo de Administración proponga a la Junta General Ordinaria de Accionistas la modificación de la política aprobada en la Junta General de Accionistas de 26 de junio de 2018, a los únicos efectos de contemplar en ella la posibilidad de que los consejeros ejecutivos puedan resultar incluidos en los planes de retribución variable plurianuales que, en su caso, apruebe el Consejo de Administración para los directivos de la Sociedad. Las características de dicho plan de retribución variable plurianual estarán incluidas en la correspondiente propuesta de acuerdo de la Junta General de Accionistas por el que se apruebe la participación del Consejero Delegado en este tipo de sistemas de retribución, en aplicación de lo establecido en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.

A.3. Identifique el enlace directo al documento en el que figure la política de remuneraciones vigente de la sociedad, que debe estar disponible en la página web de la sociedad.

<http://www.ohl.es/media/1318139/2018-ESP-Politica-de-remuneraciones.pdf>

A.4. Explique, teniendo en cuenta los datos facilitados en el apartado B.4, cómo se ha tenido en cuenta el voto de los accionistas en la junta general a la que se sometió a votación, con carácter consultivo, el informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior.

La Junta General Extraordinaria de Accionistas del pasado junio de 2018 aprobó el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros del ejercicio 2018 aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de 26 de abril de 2018, con los siguientes votos:

- A favor: 126.782.635 acciones
- En contra: 21.605.238 acciones
- Abstenciones: 21.781 acciones

A la sesión de la Junta General referida asistieron (personalmente o por representación), un total de 713 accionistas, titulares en su conjunto de 148.409.654 acciones, representativas del 51,792% del capital social.

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

B.1. Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

La Retribución Máxima Anual a distribuir entre los Consejeros Externos para el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2018 ascendía a 1.400,00 euros.

La Política de Remuneraciones determina los criterios a aplicar para fijar, dentro de ese límite conjunto, la retribución individual de cada Consejero Externo, en función de los cargos asumidos. En función de dichos criterios, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones aprobó en fecha 21 de mayo de 2018 la propuesta de remuneraciones individuales, que fue aprobada por el Consejo de Administración en fecha 21 de mayo de 2018.

Adicionalmente, la Junta General ordinaria de accionistas celebrada el 26 de junio de 2018, aprobó a propuesta del Consejo de Administración de la Sociedad con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, una retribución adicional en 2018 de los miembros del Consejo de Administración, de 450.000 euros como importe extraordinario y no recurrente para compensar la mayor carga de trabajo que habían tenido que atender los consejeros con ocasión de la operación de venta de OHL Concesiones a Global Infraco Spain, S.L.U. (una sociedad controlada por IFM Investors Pty Ltd.), importe adicional que se distribuyó en partes iguales entre los Consejeros Externos Independientes con cargo vigente a la fecha de cierre de la operación, de una sola vez.

Por su lado, la retribución del Consejero Delegado de la Sociedad, como Consejero Ejecutivo, fue concretada mediante los siguientes acuerdos:

En relación con D. Juan Osuna Gómez, consejero delegado hasta el 28 de junio de 2018:

- El Consejo de Administración aprobó en mayo de 2018 a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el esquema de objetivos para el ejercicio 2018 conforme se recoge en el contrato suscrito con el consejero delegado D. Juan Luis Osuna Gómez, para el devengo de su retribución variable, ponderándose cada uno de ellos como sigue:
- Gestión de las sociedades OHL y OHL Concesiones durante el periodo transitorio pactado con Global Infraco Spain, S.L.U (una sociedad controlada por IFM Investors Pty Ltd), con un peso del 40%.
- Desarrollo del plan de negocios del Grupo OHL, con un peso del 40%.
- Implementación del Plan de Negocio, con un peso del 80%.
- La junta general extraordinaria celebrada el 9 de enero de 2018 aprobó a propuesta del Consejo de Administración, con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el pago de un bonus extraordinario por importe bruto de 18 millones de euros al entonces Consejero Delegado de la Sociedad, D. Juan Luis Osuna Gómez, con la finalidad de reconocer su trabajo y liderazgo que hizo posible la venta del cien por cien (100%) de las acciones de OHL Concesiones, S.A.U. a Global Infraco Spain, S.L.U.. Dicha remuneración se aprobó con carácter extraordinario y con el devengo y abono de una sola vez, en el momento en el que OHL recibió el precio por la compraventa de las acciones de OHL Concesiones, S.A.U.

En relación con D. Jose Antonio Fernández Gallar, Consejero Delegado desde el 28 de junio de 2018, el Consejo de Administración aprobó, con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones su contrato de consejero delegado en fecha 28 de junio de 2018, estableciendo las condiciones conforme a la Política de Remuneraciones vigente.

B.2. Explique las diferentes acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración y cómo han contribuido a reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, incluyendo una referencia a las medidas que han sido adoptadas para garantizar que en la remuneración devengada se ha atendido a los resultados a largo plazo de la sociedad y alcanzado un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, qué medidas han sido adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, y qué medidas han sido adoptadas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

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

Asimismo, en cuanto a la retribución específica de los Consejeros Ejecutivos, se ha dado un peso muy relevante a los componentes de medio plazo y un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables. Teniendo en cuenta que el Plan de Participación en el Capital finalizó en el ejercicio 2016.

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

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

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

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

B.3. Explique cómo la remuneración devengada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente.

Informe igualmente sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento, a corto y largo plazo, de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros, incluyendo las devengadas cuyo pago se hubiera diferido, y cómo éstas contribuyen a los resultados a corto y largo plazo de la sociedad.

Conforme a lo establecido en la Política de Remuneraciones, la remuneración devengada por el Consejo de Administración ha sido:

- la retribución, exclusivamente fija, de los Consejeros Externos, dentro del límite de la Retribución Máxima Anual, esto es, 1.400.000 euros, se ha fijado, atendiendo a los factores objetivos ya expuestos, en 1.310.000 euros.
- una retribución adicional en 2018 de los miembros del Consejo de Administración, de 450.000 euros como importe extraordinario y no recurrente a distribuir en partes iguales entre los Consejeros Externos Independientes de una sola vez.
- Retribución fija devengada de los consejeros ejecutivos conforme a las condiciones económicas pactadas en cada contrato, ya expuestas. La remuneración variable abonada a D. Juan Osuna Gómez fue la parte proporcional por los días del ejercicio transcurridos desde el 1 de enero de 2018 hasta el 28 de junio fecha de su dimisión. D. Jose Antonio Fernández Gallar, consejero delegado desde el 28 de junio no percibió retribución variable alguna durante 2018, si bien durante dicho ejercicio devengó la Retribución Variable Anual mínima prevista en su contrato, esto es, 700.000 euros.
- La Retribución Variable Extraordinaria por importe de 18 millones, se devengó y abonó a D. Juan Osuna Gómez, como reconocimiento su trabajo y liderazgo que hizo posible la venta del cien por cien (100%) de las acciones de OHL Concesiones, S.A.U.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	148.409.654	51,79

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	21.605.238	14,56
Votos a favor	126.782.635	85,43
Abstenciones	21.781	0,01

Observaciones

Tras la reducción de capital aprobada en Junta General Extraordinaria de enero de 2018, el capital social de OHL está representado por 286.548.289 acciones de 0,60 euros de valor nominal cada una de ellas.

B.5. Explique cómo se han determinado los componentes fijos devengados durante el ejercicio por los consejeros en su condición de tales, y cómo han variado respecto al año anterior.

A la vista del informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de 21 de mayo de 2018, el Consejo de Administración elevó a aprobación en Junta General de Accionistas en fecha 21 de mayo de 2018 la modificación de Política de Remuneraciones, que fue aprobada en Junta General de Accionistas el día 26 de junio de 2018, en segunda convocatoria.

La Política de Remuneraciones determina para el ejercicio 2018 la Retribución Máxima Anual, que ha quedado fijada en 1.400.000 euros, y que esta sea distribuida entre los Consejeros Externos atendiendo a los siguientes factores objetivos con las siguientes cuantías: por pertenencia al Consejo, 110.000 euros; por pertenencia a una Comisión o Comité, 20.000 euros; por presidencia de Comisión de Auditoría, 15.000 euros; por presidencia de Comisión de Nombramientos, 10.000 euros; por cargo de ser Consejero Coordinador, 15.000 euros.

Junto con la aprobación de la Política de Remuneraciones y a la vista del informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y del informe del Consejo de Administración, se aprobó una retribución adicional de los miembros del Consejo de Administración, de 450.000 euros como importe extraordinario y no recurrente. Esta remuneración vino a compensar la mayor carga de trabajo que tuvieron que atender los consejeros, suponiendo que las reuniones celebradas se multiplicaron por cuatro y que culminó con la operación de venta de OHL Concesiones,

SAU el pasado 12 de abril de 2018. Este importe fue distribuido en partes iguales entre los Consejeros Externos independientes con cargo vigente a esa fecha de cierre de la operación, de una sola vez.

B.6. Explique cómo se han determinado los sueldos devengados, durante el ejercicio cerrado, por cada uno de los consejeros ejecutivos por el desempeño de funciones de dirección, y cómo han variado respecto al año anterior.

Respecto a la determinación de las retribuciones devengadas por el Consejero Delegado en 2018, véase el apartado B.2 anterior.

Durante 2018, don Juan Luis Osuna Gómez fue Consejero Ejecutivo hasta el 28 de junio de 2018. A efectos informativos, a continuación se presenta una tabla comparativa de los importes devengados por el entonces Consejero Delegado en los ejercicios 2017 y 2018:

Ejercicio 2018

Retribución Fija:761.751€

Retribución Variable:735.616€

Seguro de Vida:6.917€

Seguro de Asistencia sanitaria: 0€

Bonus extraordinario por la operación corporativa de venta de OHL Concesiones, SAU:18.000.000€

Ejercicio 2017:

Retribución Fija:496.475€

Retribución Variable:1.785.000€

Seguro de Vida:4.520€

Seguro de Asistencia sanitaria: 0€

Bonus extraordinario:0€

Dado que el actual Consejero Delegado, don José Antonio Fernández Gallar, fue nombrado el 28 de junio de 2018, no se puede efectuar una comparación con respecto de lo percibido en el ejercicio anterior.

B.7. Explique la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos devengados en el ejercicio cerrado.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados.

En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.

- Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

Explique los componentes variables a corto plazo de los sistemas retributivos:

El Consejo de Administración aprobó en mayo de 2018 a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el esquema de objetivos para el ejercicio 2018, conforme se recoge en el contrato suscrito con el consejero delegado D. Juan Luis Osuna Gómez, para el devengo de su retribución variable anual, cuantificándose cada uno de ellos.

- Gestión de las sociedades OHL y OHL Concesiones durante el periodo transitorio pactado con Global Infraco Spain, SLU (sociedad controlada por IFM Investors Pty Ltd), con un peso del 40%.
- Desarrollo del plan de negocios del Grupo OHL, con un peso del 40%.
- Implementación del Plan de Negocio, con un peso del 80%.

Con ocasión del cese del Sr. Osuna se abonó en concepto de retribución variable correspondiente a la parte proporcional por los días del ejercicio transcurridos hasta su cese la cantidad de 735.616,44 euros, en base al 100% del cumplimiento de los objetivos fijados hasta esa fecha.

D. José Antonio Fernández Gallar no percibió durante 2018 ningún componente variable. El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, acordó aprobar como retribución variable anual la mínima prevista en su contrato (700.000 euros) atendiendo a que el periodo de desempeño del cargo fue de 6 meses.

Explique los componentes variables a largo plazo de los sistemas retributivos:

No se han devengado componentes variables a largo plazo para ningún consejero durante el ejercicio 2018.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables cuando se hubieran, en el primer caso, consolidado y diferido el pago o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

En relación con las remuneraciones abonadas durante el ejercicio 2018, no se ha procedido a reducir o reclamar la devolución de importes variables, atendiendo a datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

B.9. Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo cuyo importe o coste anual equivalente figura en los cuadros de la Sección C, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, que sean financiados, parcial o totalmente, por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las contingencias que cubre, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

La Sociedad no ha realizado a favor de los consejeros aportación alguna a sistemas de ahorro a largo plazo durante el ejercicio 2018.

B.10. Explique, en su caso, las indemnizaciones o cualquier otro tipo de pago derivados del cese anticipado, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, o de la terminación del contrato, en los términos previstos en el mismo, devengados y/o percibidos por los consejeros durante el ejercicio cerrado.

La liquidación efectuada al Sr. Osuna con motivo de su cese como miembro del Consejo de Administración y Consejero Delegado de la Sociedad, de conformidad con su contrato con la Sociedad, incluyó los siguientes conceptos:

- Remuneración fija mensual (parte proporcional por los 28 días de servicio durante el mes de junio de 2018): 93.333,32 euros.
- Liquidación de la retribución variable (parte proporcional por los días del ejercicio transcurridos hasta su cese): 735.616,44 euros.
- Liquidación de vacaciones devengadas y no disfrutadas: 55.366,67 euros.

El importe líquido a percibir, ascendió a 431.284,02 euros, que fueron abonados en un único pago. No existen pagos pendientes por ningún concepto.

Adicionalmente, el Sr. Osuna percibió en concepto de bonus extraordinario la cantidad de 18 millones de euros, siendo aprobada esta retribución extraordinaria por la Junta General de Accionistas en fecha 9 de enero de 2018, a propuesta del Consejo de Administración, con motivo de la

operación de la venta de OHL Concesiones, SAU y sujeto a la condición de que se cerrara la operación y se percibiera por OHL el precio de la compraventa de las acciones de OHL Concesiones, SAU en las condiciones acordadas.

B.11. Indique si se han producido modificaciones significativas en los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos y, en su caso, explique las mismas. Así mismo, explique las condiciones principales de los nuevos contratos firmados con consejeros ejecutivos durante el ejercicio, salvo que se hayan explicado ya en el apartado A.1.

En fecha 28 de junio de 2018 se suscribió el contrato con el actual Consejero Delegado, que no ha sido modificado. Sus principales características se han recogido en el apartado A1 anterior.

B.12. Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No se han devengado remuneraciones suplementarias a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

B.13. Explique cualquier retribución derivada de la concesión de anticipos, créditos y garantías, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

No se han devengado remuneraciones derivadas de la concesión de anticipos, créditos y garantías.

B.14. Detalle la remuneración en especie devengada por los consejeros durante el ejercicio, explicando brevemente la naturaleza de los diferentes componentes salariales.

El detalle de las remuneraciones en especie devengadas por los consejeros durante el ejercicio se detalla en el apartado C.1.a).ii) del presente informe.

B.15. Explique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tengan como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

No se han abonado remuneraciones a ningún miembro del Consejo de Administración por la prestación de servicios a una tercera entidad.

B.16. Explique cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

No existen conceptos retributivos distintos de los ya descritos en este informe y que hayan sido abonados a los miembros del Consejo de Administración durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2018 o cuyo abono esté previsto en relación con el ejercicio que se cerrará el 31 de diciembre de 2019.

C. DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES CORRESPONDIENTES A CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2018
Don JUAN VILLAR-MIR DE FUENTES	Presidente dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña SILVIA VILLAR-MIR DE FUENTES	Vicepresidente dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JOSE ANTONIO FERNANDEZ GALLAR	Consejero Delegado	Desde 28/06/2018 hasta 31/12/2018
Doña CARMEN DE ANDRES CONDE	Consejero Independiente	Desde 09/07/2018 hasta 31/12/2018
Don CESAR CAÑEDO-ARGÜELLES TORREJON	Consejero Independiente	Desde 09/07/2018 hasta 31/12/2018
Don JAVIER GOÑI DEL CACHO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JUAN JOSE NIETO BUESO	Consejero Coordinador	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JUAN ANTONIO SANTAMERA SANCHEZ	Consejero Otro Externo	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don MANUEL CARRIDO RUANO	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Doña REYES CALDERON CUADRADO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don ALVARO VILLAR-MIR DE FUENTES	Consejero Dominical	Desde 01/01/2018 hasta 26/06/2018
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 31/12/2018
Don JOSE LUIS DIEZ GARCIA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 09/07/2018
Don JUAN LUIS OSUNA GOMEZ	Consejero Ejecutivo	Desde 01/01/2018 hasta 28/06/2018
Doña MONICA ORIOL ICAZA	Consejero Independiente	Desde 01/01/2018 hasta 26/06/2018

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don JUAN VILLAR-MIR DE FUENTES		130							130	
Doña SILVIA VILLAR-MIR DE FUENTES		110							110	
Don JOSE ANTONIO FERNANDEZ GALLAR	610				700			9	1.319	
Doña CARMEN DE ANDRES CONDE		75							75	
Don CESAR CAÑEDO-ARCÚELLES TORREJON		65							65	
Don JAVIER GOÑI DEL CACHO		110							110	
Don JUAN JOSE NIETO BUESO		153						90	243	123
Don JUAN ANTONIO SANTAMERA SANCHEZ		130							130	
Don MANUEL CARRIDO RUANO		130							130	
Doña REYES CALDERON CUADRADO		145						90	235	132
Don ALVARO VILLAR-MIR DE FUENTES		55							55	
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ		65						90	155	93
Don JOSE LUIS DIEZ GARCIA		72						90	162	129
Don JUAN LUIS OSUNA GOMEZ	762				736			18.007	19.505	1.785
Doña MONICA ORIOL ICAZA		70						90	160	123

Observaciones

En el caso de los consejeros externos independientes con cargo vigente a la fecha de cierre de la operación corporativa de venta de OHL CONCESIONES, S.A.U. el 12 de abril de 2018, se incluye en "otros conceptos" la retribución devengada en la Sociedad durante el ejercicio en concepto de retribución extraordinaria y no recurrente de 450.000 euros informado en el apartado B.5 del presente informe.

En el caso de D. Juan Osuna Gómez se incluye en "Otros conceptos" correspondientes al ejercicio 2018 la retribución extraordinaria informada en el apartado B1, B3 y B6, seguro de vida y plan de retribución flexible. En el caso de D. José Antonio Fernández Callar se incluye en "Otros conceptos" el importe correspondiente a seguro de vida.

D. Juan José Nieto Bueso percibió durante el ejercicio 2018 en concepto de "Dietas" 152.500 euros, cifra que se ha redondeado a 153 miles de euros.

D. José Luis Díez García percibió durante el ejercicio 2018 en concepto de "Dietas" 72.500 euros, cifra que se ha redondeado a 72 miles de euros.

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos		Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018		
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	
Sin datos														

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)			Importe de los fondos acumulados (miles €)		
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Sin datos						

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSE ANTONIO FERNANDEZ GALLAR	Seguro de vida	9
Don JUAN LUIS OSUNA GOMEZ	Retribución extraordinaria, Seguro de Vida y Plan flexible	18.007

Observaciones

[]

- b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos de otras sociedades del grupo:
- i) Retribución devengada en metálico (en miles de €)

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017
Don JUAN VILLAR-MIR DE FUENTES										
Doña SILVIA VILLAR-MIR DE FUENTES										
Don JOSE ANTONIO FERNANDEZ GALLAR										
Doña CARMEN DE ANDRES CONDE										
Don CESAR CAÑEDO-ARGÜELLES TORREJON										
Don JAVIER GOÑI DEL CACHO										
Don JUAN JOSE NIETO BUESO										
Don JUAN ANTONIO SANTAMERA SANCHEZ										
Don MANUEL CARRIDO RUANO										
Doña REYES CALDERON CUADRADO										
Don ALVARO VILLAR-MIR DE FUENTES										
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ										
Don JOSE LUIS DIEZ GARCIA										
Don JUAN LUIS OSUNA GOMEZ										496
Doña MONICA ORIOL ICAZA										

Observaciones
Sin datos

ii) Cuadro de movimientos de los sistemas de retribución basados en acciones y beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados.

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2018		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2018		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos financieros vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2018	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)			Nº instrumentos
Sin datos												

Observaciones
Sin datos

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Sin datos	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
Sin datos								

Observaciones

[]

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Sin datos		

Observaciones

[]

c) Resumen de las retribuciones (en miles de €):

Se deberán incluir en el resumen los importes correspondientes a todos los conceptos retributivos incluidos en el presente informe que hayan sido devengados por el consejero, en miles de euros.

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Don JUAN VILLAR-MIR DE FUENTES	130				130				
Doña SILVIA VILLAR-MIR DE FUENTES	110				110				
Don JOSE ANTONIO FERNANDEZ GALLAR	1.319				1.319				
Doña CARMEN DE ANDRES CONDE	75				75				
Don CESAR CAÑEDO-ARGÜELLES TORREJON	65				65				
Don JAVIER COÑI DEL CACHO	110				110				
Don JUAN JOSE NIETO BUESO	243				243				
Don JUAN ANTONIO SANTAMERA SANCHEZ	130				130				
Don MANUEL GARRIDO RUANO	130				130				
Doña REYES CALDERON CUADRADO	235				235				
Don ALVARO VILLAR-MIR DE FUENTES	55				55				
Don IGNACIO MORENO MARTINEZ	155				155				
Don JOSE LUIS DIEZ GARCIA	162				162				
Don JUAN LUIS OSUNA GOMEZ	19.505				19.505				

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2018 grupo
Doña MONICA ORIOL ICAZA	160				160				
TOTAL	22.584				22.584				

Observaciones

D. Juan José Nieto Bueso percibió durante el ejercicio 2018 en concepto de "Dietas" 152.500 euros, cifra que se ha redondeado a 153 miles de euros.
D. José Luis Díez García percibió durante el ejercicio 2018 en concepto de "Dietas" 72.500 euros, cifra que se ha redondeado a 72 miles de euros.

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

Si existe algún aspecto relevante en materia de remuneración de los consejeros que no se haya podido recoger en el resto de apartados del presente informe, pero que sea necesario incluir para recoger una información más completa y razonada sobre la estructura y prácticas retributivas de la sociedad en relación con sus consejeros, detállelos brevemente.

A.1.

INTRODUCCION

El presente informe recoge los fundamentos y principios de la Política Retributiva de OBRASCON HUARTE LAIN, S.A. ("OHL" o la "Sociedad") para los miembros de su Consejo de Administración, y ha sido elaborado de conformidad con lo previsto en el artículo 541 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital ("LSC"), que establece la obligación para las sociedades cotizadas de elaborar un informe anual sobre las remuneraciones de sus consejeros. El informe ha sido elaborado siguiendo los contenidos y estructura desarrollados, entre otras, por las Circulares 7/2015, de 22 de diciembre, y 2/2018, de 12 de junio, ambas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores. La Sociedad ha optado por presentar el informe conforme al modelo normalizado aprobado mediante la última de dichas Circulares, y no en formato libre.

La Política de retribuciones aprobada en la Junta General de Accionistas de 2018 será la que se aplique en el ejercicio 2019. En relación con dicha política, está previsto que el Consejo de Administración someta a la Junta General de Accionistas una modificación de la misma, para incluir en ella la posibilidad de que los consejeros ejecutivos puedan percibir una retribución variable plurianual, ligada a la permanencia y al cumplimiento de determinados objetivos estratégicos de la Sociedad, retribución variable que podrá pagarse en acciones de la Sociedad. Las características de dicha retribución variable plurianual estarán incluidas en la propuesta de acuerdo que el Consejo de Administración tiene previsto someter a la próxima Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día, en aplicación de lo previsto en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital. En relación con el diseño de este sistema de retribución variable plurianual, la Sociedad ha contado con el asesoramiento de J & A GARRIGUES, S.L.P

Este informe ha sido aprobado, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por el Consejo de Administración de la Sociedad con fecha 28 de marzo de 2019, a los efectos de su sometimiento a votación, con carácter consultivo, por la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad (la "Junta General"), como punto separado del orden del día, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 541.4 de la LSC.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha:

28/03/2019

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

- Si
 No