

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2013

C.I.F.

A-48010573

DENOMINACIÓN SOCIAL

OBRASCON HUARTE LAIN, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

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

MODELO DE INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

A POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO

A.1 Explique la política de remuneraciones de la Sociedad. Dentro de este epígrafe se incluirá información sobre:

- Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones.
- Cambios más significativos realizados en la política de remuneraciones respecto a la aplicada durante el ejercicio anterior, así como las modificaciones que se hayan realizado durante el año de las condiciones de ejercicio de opciones ya concedidas.
- Criterios utilizados y composición de los grupos de empresas comparables cuyas políticas de remuneración se hayan examinado para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos y criterios seguidos para determinar los distintos componentes del paquete retributivo de los consejeros (mix retributivo).

Explique la política de remuneraciones

Principios y fundamentos del sistema retributivo de la Sociedad:

- transparencia y prudencia.
- creación de valor real.
- atracción de candidatos de alto prestigio y capacidad.
- conservación y motivación de los mejores profesionales.
- compensación equilibrada entre retribución fija y variable en función de las responsabilidades, dedicación y logro de objetivos.
- no asunción de riesgos conforme a la política de gestión de riesgos aprobada en la Sociedad.
- respeto a los principios y recomendaciones asumidos en materia de buen gobierno corporativo y respeto al Código Ético aprobado por la Compañía.
- alineamiento con los intereses de los distintos grupos de interés de la Compañía.

La política de remuneraciones de la Sociedad se regula en el artículo 24 de los Estatutos Sociales que establece que se fijará por la Junta General en una cantidad fija que se distribuirá entre los miembros del Consejo de Administración de acuerdo con los criterios que en cada caso fije la Junta o, en su defecto, de acuerdo con los criterios de distribución que fije el propio Consejo de Administración. Con independencia de lo anterior, la retribución de los Consejeros podrá asimismo consistir en la entrega de acciones, de derechos de opción sobre las mismas o estar referenciadas al valor de las acciones, previo acuerdo de la Junta General de Accionistas que deberá expresar al menos los extremos previstos en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital. La retribución prevista en este artículo será compatible y se entenderá 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 mantienen con la sociedad una relación laboral –común o especial de alta dirección- o de prestación de otra clase de servicios, que se entenderán compatibles con la condición de miembro del Consejo de Administración, y sin perjuicio de que tales conceptos retributivos habrán de hacerse constar en la Memoria anual de los términos previsto en las disposiciones aplicables.

El artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración establece que la retribución de los administradores se fijará por la Junta General en una cantidad fija que se distribuirá entre los miembros del Consejo de Administración de acuerdo con los criterios que en cada caso fije la Junta o, en su defecto, de acuerdo con los criterios de distribución que fije el propio Consejo de Administración.

El consejo de administración de la Sociedad el 27 de mayo de 2007 aprobó proponer a la junta general de accionistas celebrada el 11 de mayo de 2007, que lo aprobó, fijar el importe de la retribución fija anual para la totalidad del Consejo de Administración, que había permanecido invariable desde el ejercicio 2003, en la cantidad de setecientos cincuenta mil euros. Con cargo a esta cantidad se abonan las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones, a razón de 2.250 euros por sesión, a los Consejeros y el remanente, hasta completar la mencionada cifra de setecientos cincuenta mil euros, se distribuye entre los Consejeros externos aplicando una serie de coeficientes. El importe de esta remuneración fija anual al Consejo de Administración no ha sufrido modificaciones desde 2007. El consejo de

administración en su reunión de 14 de mayo de 2013, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones recomendando que las dietas se abonaran a los consejeros en función de sus trabajos y responsabilidades, acordó que para el ejercicio 2013 y siguientes el abono de estas exclusivamente a los consejeros externos independientes. Asimismo acordó que el remanente hasta completar la mencionada cifra de setecientos cincuenta mil euros, se distribuya entre los consejeros externos aplicando los siguientes coeficientes: Presidente del Consejo: 2; Vicepresidentes del Consejo: 1,75; Presidentes de Comisión de Auditoría: 1,80; Presidente Comisión de Nombramientos: 1,65; Vicepresidentes de Comisión: 1,5; Vocales de Comisión: 1,2; Vocales consejo: 1.

Los consejeros ejecutivos son retribuidos con:

- un salario fijo,
- un variable, basado en la obtención de objetivos, cuyo importe es fijado anualmente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones,
- un Plan de Retribución Plurianual,
- poseen un seguro de vida cuya prima es abonada por la Sociedad y son partícipes de sistemas de ahorro a largo plazo y de planes de retribución en especie,
- y como el resto de empleados pueden optar al Plan de Retribución en especie.

El consejo de administración de la Sociedad aprobó el 22 de marzo de 2013 el Plan de Participación en el Capital dirigido a directivos del Grupo OHL para el periodo 2013-2016, cuyas principales características se describen en el apartado A.4. siguiente.

Los criterios de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para establecer la política de remuneraciones de la Sociedad son garantizar que los sistemas y la cuantía de las retribuciones resulten adecuados a la dedicación y a los rendimientos y que incentiven la creación de valor real y sostenibilidad de la empresa a largo plazo dentro de una actuación responsable y ética.

La totalidad de la remuneración que perciben los consejeros externos es de naturaleza fija y la que perciben los consejeros ejecutivos comprende las retribuciones fijas y variables que más adelante se detallan.

A.2 Información sobre los trabajos preparatorios y el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración y papel desempeñado, en su caso, por la Comisión de Retribuciones y otros órganos de control en la configuración de la política de remuneraciones. Esta información incluirá, en su caso, el mandato y la composición de la Comisión de Retribuciones y la identidad de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado para definir la política retributiva. Igualmente se expresará el carácter de los consejeros que, en su caso, hayan intervenido en la definición de la política retributiva.

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

El importe global de las remuneraciones de los consejeros, excluidas las cantidades devengadas por sus labores ejecutivas, se someten a la aprobación de la junta general de accionistas a propuesta del consejo de administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, siempre que se estima conveniente o necesario proponer su modificación. Anualmente, desde 2007, se somete, a voto consultivo, de la junta general de accionistas un informe detallado de las cantidades devengadas y abonadas durante el ejercicio anterior a cada miembro del Consejo de Administración.

Es responsabilidad básica de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones proponer al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros y de los miembros del Comité de Dirección y revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos así como velar por la transparencia de las retribuciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por tres miembros, dos consejeros independientes y un consejero dominical:

Presidente: D. Luis Solera Gutiérrez (independiente)
Vocal: D. Javier López Madrid (dominical)
Vocal: Saarema Inversiones, S.A. (independiente).

La Sociedad ha contado con el asesoramiento de Garrigues Abogados para definir algunos de los componentes de la política retributiva de los consejeros ejecutivos y con SpencerStuart para la redacción y elaboración del presente Informe y para el análisis de la política retributiva del Consejo de Administración.

A.3 Indique el importe y la naturaleza de los componentes fijos, con desglose, en su caso, de las retribuciones por el desempeño de funciones de la alta dirección de los consejeros ejecutivos, de la remuneración adicional como presidente o miembro de alguna comisión del consejo, de las dietas por participación en el consejo y sus comisiones u otras retribuciones fijas como consejero, así como una estimación de la retribución fija anual a la que den origen. Identifique otros beneficios que no sean satisfechos en efectivo y los parámetros fundamentales por los que se otorgan.

Explique los componentes fijos de la remuneración

De conformidad con lo establecido en el artículo 24 de los Estatutos Sociales y el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración la retribución fija anual para la totalidad del Consejo de Administración es de setecientos cincuenta mil euros. Desde mayo de 2013 la retribución fija anual se destina en su totalidad a los consejeros externos. Con cargo a esta cantidad se devengan y abonan las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones, a razón de 2.250 euros por sesión, a los Consejeros externos independientes. El remanente, hasta completar la mencionada cifra de setecientos cincuenta mil euros, se distribuye entre los Consejeros externos aplicando los siguientes coeficientes: Presidente del Consejo: 2; Vicepresidentes del Consejo: 1,75; Presidentes de Comisión de Auditoría: 1,80; Presidente Comisión de Nombramientos: 1,65; Vicepresidentes de Comisión: 1,5; Vocales de Comisión: 1,2; Vocales consejo: 1.

La retribución de los consejeros externos es exclusivamente de naturaleza fija por su asistencia y pertenencia al consejo de administración, conforme a la distribución anteriormente detallada.

Respecto de los consejeros ejecutivos la retribución fija anual es compatible y se entenderá 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 mantienen con la Sociedad una relación laboral –común o especial de alta dirección- o de prestación de otra clase de servicios, compatibles con la condición de miembro del Consejo de Administración.

Por los componentes fijos de su remuneración los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2013 percibieron las siguientes cantidades:

Consejero-dieta-sueldo:

Francisco Marín Andrés	9 miles de euros.....	228 miles de euros
Juan Luis Osuna Gómez.....	9 miles de euros.....	408 miles de euros
Josep Piqué Camps	0 euros.....	126 miles de euros

A.4 Explique el importe, la naturaleza y las principales características de los componentes variables de los sistemas retributivos.

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (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.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

La remuneración de los consejeros externos no tiene ningún componente variable.

Los consejeros ejecutivos como parte de su remuneración pueden percibir una retribución variable (o bonus) por el ejercicio de facultades ejecutivas y basada en el cumplimiento de objetivos dentro del plan estratégico de la Compañía, sin que exista un sistema de retribución variable específico para los consejeros ejecutivos distinto del que se aplica al resto del equipo directivo, siempre supervisado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobado por el Consejo de Administración.

En la remuneración a los consejeros ejecutivos durante el ejercicio 2013 han existido dos planes retributivos:

- el Plan de Incentivos 2007 – 2013 aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad que venció el 1 de abril de 2013. Dicho Plan se liquidó y abonó durante el ejercicio 2013 y el incentivo aplicable fue calculado tomando como referencia la cotización media ponderada de la acción de OHL en las 10 sesiones anteriores al 1 de abril de 2013. Entre los beneficiarios del Plan se encontraban los dos consejeros ejecutivos con cargo vigente a esa fecha

- el Plan de Participación en el Capital dirigido a directivos del Grupo OHL para el periodo 2013-2016, aprobado por el Consejo de Administración el 22 de marzo de 2013 cuyas principales características son:

* Criterio inicial: La Compañía concedería a los directivos la posibilidad de percibir voluntariamente durante los años 2013, 2014 y 2015, hasta 12.000 euros anuales de su retribución bruta fija o variable mediante la entrega de acciones de OHL valoradas a la cotización de las acciones en la fecha de entrega de las mismas.

* Beneficiarios: Los miembros del equipo directivo del Grupo OHL (Directores Generales y Directores) que determine el Consejo de Administración.

* Duración: De tres años desde la fecha de aprobación del mismo por parte del Consejo de Administración. Las acciones serían entregadas a los directivos en los ejercicios 2013, 2014, 2015 y, en 2016, se realizaría la última entrega en concepto de "matching".

* "Matching": Una vez transcurrido un periodo de tres años desde la fecha de inicio del plan, esto es, en 2016, OHL entregará a los directivos un número adicional de acciones de la Compañía bajo las siguientes condiciones y requisitos:

- El directivo deberá haber solicitado voluntariamente que parte de su retribución anual se abonase en acciones de OHL (hasta el límite de 12.000 euros) cada año de vigencia del Plan (2013, 2014 y 2015), debiendo mantener éstas en su patrimonio durante la duración del Plan.

- El directivo deberá mantener con la Compañía la relación laboral, o mercantil, que tenía en la fecha de su incorporación al Plan, salvo excepciones que se puedan contemplar en el reglamento del Plan.

Para la determinación del número de acciones a entregar a cada Beneficiario se atenderá a la evolución de la cotización de la acción de OHL, y al valor en acciones de OHL que el Beneficiario hubiera solicitado voluntariamente percibir en los años 2013, 2014 y 2015. En todo caso se estima que el número global de acciones no excederá de 1.250.000 acciones, que representan un 1,25% del capital social de la Sociedad. En caso de que se produjese una revalorización acumulada de la acción de OHL equivalente al 15 por 100 anual en el periodo 21 de marzo de 2013 a 21 de marzo de 2016, los Beneficiarios tendrán derecho a recibir un número de acciones en concepto de "matching" cuyo valor equivaldría a una vez la retribución bruta total anual del directivo del año 2012 (retribución fija más retribución variable). Las acciones se entregarán lo antes posible, dentro del plazo máximo de diez días hábiles a contar desde el 21 de marzo de 2016.

El número de acciones a entregar a cada Beneficiario se determinará de acuerdo con la siguiente fórmula, donde:

* M = Número de acciones adicionales a entregar a cada Beneficiario en concepto de "matching", en 2016.

* V13-14-15 = Importe en euros que cada Beneficiario del Plan haya solicitado percibir en acciones de OHL como parte de su retribución bruta de los años 2013, 2014 y 2015, el cual no podrá superar el 8 por 100 de la retribución bruta total anual del Beneficiario del año 2012, ni la cantidad global de 36.000 euros.

* VMAX = El menor de los dos valores siguientes: 8 por 100 de R.B.A2012 y 36.000 euros.

* R.A2016 = Revalorización de la acción de OHL entendida como la diferencia entre la cotización de la acción al finalizar el Plan, que se determinará considerando la media ponderada del valor de cotización de la acción correspondiente a las veinte sesiones bursátiles previas al 21 de marzo de 2016, y 26,545 euros por acción, cotización correspondiente al cierre del 21 de marzo de 2013.

* 0,52 = Coeficiente que expresa la revalorización objetivo de la acción de OHL en el periodo del Plan, equivalente a una revalorización acumulada del 15 por 100 anual en tres años sobre la cotización de cierre del 21 de marzo de 2013.

* R.B.A2012 = Retribución bruta total anual del Beneficiario (retribución fija más retribución variable) en el año 2012.

* V.A2016 = Precio de la acción de OHL en la fecha de entrega de las acciones adicionales en concepto de "matching". Este precio se determinará considerando la media ponderada del valor de cotización de la acción correspondiente a las veinte sesiones bursátiles previas a 21 de marzo de 2016.

Con independencia de la evolución de R.A2016 en el periodo de duración del Plan, el número máximo de acciones de OHL a entregar a cada Beneficiario en concepto de "matching" no podrá representar un valor superior a dos veces la retribución bruta total anual de cada Beneficiario en 2012 (retribución fija más retribución variable anual).

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o

coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, 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.

Indique también las aportaciones a favor del consejero a planes de pensiones de aportación definida; o el aumento de derechos consolidados del consejero, cuando se trate de aportaciones a planes de prestación definida.

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

El sistema de ahorro a largo plazo existente en OHL es un Plan de previsión social implantado en el Grupo para contingencias de jubilación, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, además de fallecimiento, dirigido a determinados directivos conforme a las condiciones establecidas en la Póliza suscrita y su Reglamento y sujetas a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones, y en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la Instrumentación de los Compromisos por Pensiones de las Empresas con los Trabajadores y Beneficiarios.

Las aportaciones son voluntarias, provienen de la remuneración bruta del consejero ejecutivo, se realizan anualmente como un porcentaje del salario del partcipe y serán decrecientes. Dichas aportaciones fueron definidas con ocasión de la formalización del compromiso antes del 1 de diciembre de 2012.

Los derechos económicos a favor de los partícipes son compatibles con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la Sociedad y el consejero.

Durante el ejercicio 2013 sólo se han realizado aportaciones en relación con el consejero ejecutivo, D. Francisco Marín Andrés por importe de 317 miles de euros.

También existe un seguro de vida instrumentado a través de un seguro colectivo de grupo mixto suscrito con una aseguradora cuya prima anual para los consejeros ejecutivos durante 2013 fue de:

- D. Francisco Marín Andrés.....16 miles de euros.
- D. Juan Luis Osuna Gómez.....6 miles de euros.
- D. Josep Piqué Camps.....2 miles de euros.

A.6 Indique cualesquiera indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero.

Explique las indemnizaciones

No existen para los consejeros externos ni para los consejeros ejecutivos cláusulas de garantía o blindaje para los casos de terminación de las funciones de consejeros.

A.7 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.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los contratos de los consejeros ejecutivos de la Compañía durante 2013 fueron:

- con D. Francisco Marín Andrés y D. Juan Luis Osuna Gómez, contrato laboral común de duración indefinida. Los límites de indemnización son los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y sin cláusulas de permanencia, plazos de preaviso, pago posible como sustitución al plazo de preaviso, indemnizaciones o blindaje por terminación anticipada, pactos de concurrencia, exclusividad, fidelización y no competencia post-contractual.

- Con D. Josep Piqué Camps, contrato mercantil hasta 2020, con cláusula de preaviso de 3 meses sin cláusula específica de cuantías de indemnización, permanencia, pago posible como sustitución al plazo de preaviso, pactos de no concurrencia o fidelización. Respecto a la exclusividad, existe un acuerdo por el que el Sr. Piqué puede desempeñar determinados cargos en otras sociedades.

A.8 Explique cualquier remuneración suplementaria devengada a los consejeros como contraprestación por los servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

Explique las remuneraciones suplementarias

No existen para los consejeros de la Sociedad remuneraciones suplementarias.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, 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.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

Ningún consejero de la Sociedad ha percibido cantidad alguna en concepto de anticipo, crédito o garantía.

A.10 Explique las principales características de las remuneraciones en especie.

Explique las remuneraciones en especie

Mediante el Plan de Retribución Flexible se ofrece a todos los empleados la oportunidad de incorporar dentro de su paquete retributivo determinadas retribuciones en especie. El Plan se dirige a todo el personal de plantilla que desarrolle su trabajo en territorio español y dentro de alguna de las sociedades que conforman el Grupo.

El importe máximo anual que cada Partícipe podrá solicitar que la Compañía destine al Plan no podrá superar el 30% del salario bruto anual que estuviera percibiendo cada Partícipe el 31 de diciembre del año natural anterior a aquél en el que sea de aplicación el Plan.

Las alternativas retributivas ofrecidas son las siguientes:

- * Vales de comida.
- * Ayuda de Guardería.
- * Seguro médico.
- * Entrega de ordenador.

D. Juan Luis Osuna Gómez, consejero ejecutivo, percibió conforme a este Plan, 2 miles de euros durante el ejercicio 2013.

A.11 Indique 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 tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración 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

Los consejeros no han devengado cantidad alguna en virtud de pagos realizados por la Sociedad a ninguna entidad.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera 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.

Explique los otros conceptos retributivos

De acuerdo con los términos del Plan de Incentivos 2007 – 2013 aprobado por el Consejo de Administración de la Sociedad y que venció el 1 de abril de 2013, se liquidó y abonó durante el ejercicio 2013 el incentivo aplicable calculado tomando como referencia la cotización media ponderada de la acción de OHL en las 10 sesiones anteriores al 1 de abril de 2013.

Entre los beneficiarios del Plan se encontraban los dos consejeros ejecutivos con cargo vigente a esa fecha que percibieron:

Francisco Marín Andrés.....618 miles de euros

A.13 Explique 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, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

El Consejo de administración de la Sociedad responsable directo de la identificación de los principales riesgos y de la implantación y seguimiento de los sistemas de control interno, delega en los órganos ejecutivos y equipo de dirección la gestión ordinaria del control interno de los riesgos que afectan a la consecución de los objetivos de la Sociedad (riesgos estratégicos, operativos, de cumplimiento y financieros), con el objetivo de minimizar el impacto y la probabilidad de cada riesgo y mantenerlo por debajo del nivel de tolerancia fijado a nivel corporativo.

Los consejeros ejecutivos dentro de sus labores ejecutivas llevan 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 Nombramiento y Retribuciones ponderará y valorará, 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.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

B.1 Realice una previsión general de la política de remuneraciones para ejercicios futuros que describa dicha política con respecto a: componentes fijos y dietas y retribuciones de carácter variable, relación entre la remuneración y los resultados, sistemas de previsión, condiciones de los contratos de consejeros ejecutivos, y previsión de cambios más significativos de la política retributiva con respecto a ejercicios precedentes.

Previsión general de la política de remuneraciones

En la misma línea seguida hasta el ejercicio 2013, se prevé que los criterios de la política de remuneraciones a los consejeros se mantenga inalterada y plenamente transparente.

Respecto de los consejeros ejecutivos se mantendrá la misma política de remuneraciones descrita en el apartado A, dependiendo los componentes variables de los objetivos fijados por la Compañía para 2014.

B.2 Explique el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros, y el papel desempeñado, en su caso, por la comisión de retribuciones.

Explique el proceso de tomas de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones

La configuración de la política de remuneraciones de los administradores debe fijarse por acuerdo de la Junta General en cuanto a la cantidad fija que se distribuirá entre los miembros del Consejo de Administración de acuerdo con los criterios que en cada caso fije la propia Junta o, en su defecto, de acuerdo con los criterios de distribución que fije el propio Consejo de Administración.

La retribución de los Consejeros podrá consistir en la entrega de acciones, de derechos de opción sobre las mismas o estar referenciada al valor de las acciones, previo acuerdo de la Junta General de Accionistas que deberá expresar al menos los extremos previstos en el artículo 219 de la Ley de Sociedades de Capital.

Todo ello siempre previa propuesta e informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en 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.

Explique los incentivos creados para reducir riesgos

No se prevé crear incentivos para reducir la exposición a riesgos excesivos.

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

C.1 Explique de forma resumida las principales características de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio cerrado, que da lugar al detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros que se reflejan en la sección D del presente informe, así como un resumen de las decisiones tomadas por el consejo para la aplicación de dichos conceptos.

Explique la estructura y conceptos retributivos de política de retribuciones aplicada durante el ejercicio

Conforme a la retribución fija anual para la totalidad del consejo aprobada por la junta general de accionistas celebrada el 11 de mayo de 2007 fijada en la cantidad de setecientos cincuenta mil euros se abonaron las dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de sus Comisiones, a razón de 2.250 euros por sesión, a todos los Consejeros hasta mayo de 2013, fecha en la que el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones recomendando que dichas dietas se abonaran a los consejeros en función de sus trabajos y responsabilidades, acordó el abono de estas dietas exclusivamente a los consejeros externos independientes. Hasta completar la mencionada cifra de setecientos cincuenta mil euros se distribuyó entre los Consejeros externos el remanente aplicando los siguientes coeficientes: Presidente del Consejo: 2; Vicepresidentes del Consejo: 1,75; Presidentes de Comisión de Auditoría: 1,80; Presidente Comisión de Nombramientos: 1,65; Vicepresidentes de Comisión: 1,5; Vocales de Comisión: 1,2; Vocales consejo: 1; para el ejercicio 2013 y sucesivos.

Los consejeros ejecutivos han sido retribuidos con un salario fijo y un variable, basado en la obtención de objetivos, cuyo importe ha sido fijado conforme a las recomendaciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, poseen un seguro de vida cuya prima es abonada por la Sociedad y un sistema de ahorro a largo plazo. Asimismo, el Plan de Retribución Flexible existente en la Sociedad para todos los empleados dió la oportunidad de incorporar dentro de su paquete retributivo determinadas retribuciones en especie a los consejeros ejecutivos.

Durante el ejercicio 2013 y de acuerdo con los términos del Plan de Incentivos 2007 –2013 aprobado en su día por el Consejo de Administración de la Sociedad y que venció el 1 de abril de 2013, se liquidó y abonó el incentivo aplicable calculado tomando como referencia la cotización media ponderada de la acción de OHL en las 10 sesiones anteriores al 1 de abril. Entre los beneficiarios del Plan se encontraban los dos consejeros ejecutivos con cargo vigente a esa fecha.

Finalmente, conforme al Plan de Participación en el Capital dirigido a directivos del Grupo OHL para el periodo 2013-2016, aprobado por el Consejo de Administración el 22 de marzo de 2013 cuyas principales características se han descrito en el apartado A.4 del presente Informe, los consejeros ejecutivos beneficiarios de este Plan solicitaron voluntariamente que parte de su retribución anual se abonase en acciones de OHL. La Junta General de accionistas donde se informó que el número máximo de acciones que percibirían globalmente los consejeros ejecutivos sería de 90.000, que representa un 0,09% del Capital Social, aprobó su participación en dicho Plan.

D DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES INDIVIDUALES DEVENGADAS POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2013
JUAN-MIGUEL VILLAR MIR	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JUAN VILLAR-MIR DE FUENTES	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
TOMAS GARCIA MADRID	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JAVIER LOPEZ MADRID	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
FRANCISCO MARIN ANDRES	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 01/10/2013.
LUIS SOLERA GUTIERREZ	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ALVARO VILLAR-MIR DE FUENTES	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
SAAREMA INVERSIONES, S.A.	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JUAN LUIS OSUNA GOMEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
JOSEP PIQUE CAMPS	Ejecutivo	Desde 01/10/2013 hasta 31/12/2013.
SILVIA VILLAR-MIR DE FUENTES	Dominical	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
MONICA DE ORIOL ICAZA	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.
ALBERTO TEROL ESTEBAN	Independiente	Desde 01/01/2013 hasta 31/12/2013.

D.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 devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
ALBERTO TEROL ESTEBAN	0	0	107	0	0	0	0	0	107	82

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
ALVARO VILLAR-MIR DE FUENTES	0	0	48	0	0	0	0	0	48	46
FRANCISCO MARIN ANDRES	228	0	9	0	0	0	0	618	855	458
JAVIER LOPEZ MADRID	0	0	65	0	0	0	0	0	65	58
JOSEP PIQUE CAMPS	126	0	0	0	0	0	0	0	126	0
JUAN VILLAR-MIR DE FUENTES	0	0	90	0	0	0	0	0	90	89
JUAN LUIS OSUNA GOMEZ	408	0	9	494	0	0	0	597	1.508	1.095
JUAN-MIGUEL VILLAR MIR	0	0	91	0	0	0	0	0	91	76
LUIS SOLERA GUTIERREZ	0	0	95	0	0	0	0	0	95	71
MONICA DE ORIOL ICAZA	0	0	54	0	0	0	0	0	54	27
SAAREMA INVERSIONES, S.A.	0	0	67	0	0	0	0	0	67	62
SILVIA VILLAR-MIR DE FUENTES	0	0	48	0	0	0	0	0	48	48
TOMAS GARCIA MADRID	0	0	67	0	0	0	0	0	67	74

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

FRANCISCO MARIN ANDRES

PLAN DE PARTICIPACION EN EL CAPITAL DE OHL 2013-2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
22/03/2013	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
418	28,70	12	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: -

JUAN LUIS OSUNA GOMEZ

PLAN DE PARTICIPACION EN EL CAPITAL DE OHL 2013-2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2013				Opciones asignadas durante el ejercicio 2013			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
22/03/2013	0	0	0,00	-	0	0	0,00	-

Condiciones: -

Acciones entregadas durante el ejercicio 2013			Opciones ejercidas en el ejercicio 2013				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2013			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
418	28,70	12	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-

Otros requisitos de ejercicio: -

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
FRANCISCO MARIN ANDRES	317		918	

iv) Otros beneficios (en miles de €)

FRANCISCO MARIN ANDRES			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No existe retribucion en forma de anticipos, crédito concedidos	No hay
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
16	2	No existen garantías constuidas por la Sociedad a favor de los consejeros	No existen

JUAN LUIS OSUNA GOMEZ			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No existe retribución en forma de anticipos, créditos concedidos	No hay
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
6	12	No existen garantías constituidas por la Sociedad a favor de los consejeros	No existen

JOSEP PIQUE CAMPS			
Retribución en forma de anticipos, créditos concedidos			
Tipo de interés de la operación		Características esenciales de la operación	Importes eventualmente devueltos
0,00		No existe retribucion en forma de anticipos, créditos concedidos	No hay
Primas de seguros de vida		Garantías constituidas por la sociedad a favor de los consejeros	
Ejercicio 2013	Ejercicio 2012	Ejercicio 2013	Ejercicio 2012
2	0	No existen garantias constituidas por la Sociedad a favor de los consejeros	No existen

b) Retribuciones devengadas por los consejeros de la sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2013	Total año 2012
ALBERTO TEROL ESTEBAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALVARO VILLAR-MIR DE FUENTES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FRANCISCO MARIN ANDRES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER LOPEZ MADRID	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSEP PIQUE CAMPS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN VILLAR-MIR DE FUENTES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN LUIS OSUNA GOMEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN-MIGUEL VILLAR MIR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LUIS SOLERA GUTIERREZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MONICA DE ORIOL ICAZA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SAAREMA INVERSIONES, S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SILVIA VILLAR-MIR DE FUENTES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOMAS GARCIA MADRID	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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.

En el caso de los Sistemas de Ahorro a largo plazo, se incluirán las aportaciones o dotaciones realizadas a este tipo de sistemas:

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2013 grupo	Total ejercicio 2013	Total ejercicio 2012	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
ALBERTO TEROL ESTEBAN	107	0	0	107	0	0	0	0	107	82	0
ALVARO VILLAR-MIR DE FUENTES	48	0	0	48	0	0	0	0	48	46	0
FRANCISCO MARIN ANDRES	855	12	0	867	0	0	0	0	867	458	333
JAVIER LOPEZ MADRID	65	0	0	65	0	0	0	0	65	58	0
JOSEP PIQUE CAMPS	126	0	0	126	0	0	0	0	126	0	2
JUAN VILLAR-MIR DE FUENTES	90	0	0	90	0	0	0	0	90	89	0
JUAN LUIS OSUNA GOMEZ	1.508	12	0	1.520	0	0	0	0	1.520	1.095	6
JUAN-MIGUEL VILLAR MIR	91	0	0	91	0	0	0	0	91	76	0
LUIS SOLERA GUTIERREZ	95	0	0	95	0	0	0	0	95	71	0
MONICA DE ORIOL ICAZA	54	0	0	54	0	0	0	0	54	27	0
SAAREMA INVERSIONES, S.A.	67	0	0	67	0	0	0	0	67	62	0
SILVIA VILLAR-MIR DE FUENTES	48	0	0	48	0	0	0	0	48	48	0
TOMAS GARCIA MADRID	67	0	0	67	0	0	0	0	67	74	0
TOTAL	3.221	24	0	3.245	0	0	0	0	3.245	2.186	341

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento 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.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su propuesta de los sistemas y la cuantía de la retribución de los consejeros ejecutivos al Consejo de Administración para su aprobación, pondera entre otras variables su adecuación a los resultados consolidados del Grupo y al logro de los objetivos en el control de riesgos fijados a nivel corporativo.

D.3 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	66.747.504	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	1.675.031	2,51%
Votos a favor	65.070.659	97,48%
Abstenciones	1.814	0,00%

E 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.

El consejero independiente, Saarema Inversiones, S.A. está representada por D. Joaquín García-Quirós Rodríguez.

Las retribuciones recogidas en el presente informe respecto del consejero D. Francisco Marín Andrés son las devengadas hasta el 1 de octubre de 2013 fecha de su dimisión como consejero. Las retribuciones recogidas en el presente informe respecto del consejero D. Josep Piqué Camps son las devengadas desde el 1 de octubre de 2013 fecha de su nombramiento como consejero de la Sociedad.

Apartado D.1.a).ii) Los importes facilitados son en miles de euros.

Apartado D.1.c). El total de retribución en metálico recoge la retribución fija anual de los consejeros que asciende a un total de 750.000 euros y las cantidades devengadas y percibidas en metálico por los consejeros ejecutivos por sus labores ejecutivas dentro de la Sociedad.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 26/03/2014.

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

Sí

No