



Dirección General de Mercados
Comisión Nacional del Mercado de Valores
Calle Edison 4
28006 Madrid



Madrid, 27 de diciembre de 2016

Ref.: Requerimiento en relación con el Informe Anual de Gobierno Corporativo y el Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros de OBRASCON HUARTE LAIN, S.A. correspondientes al ejercicio 2015

Muy Sres. nuestros:

Hacemos referencia a su requerimiento (registro de salida nº 2016137367) en relación con la revisión por parte de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“CNMV”) del Informe Anual de Gobierno Corporativo de OBRASCON HUARTE LAIN, S.A. (“OHL” o la “Sociedad”) correspondientes al ejercicio 2015 (el “IAGC 2015”), y sobre las cuestiones planteadas les informamos de lo siguiente:

1.1 Epígrafe G

Recomendación 59:

“Que el pago de una parte relevante de los componentes variables de la remuneración se difiera por un período de tiempo mínimo suficiente para comprobar que se han cumplido las condiciones de rendimiento previamente establecidas.”

OHL ha informado en el IARC 2015 que el sistema de retribución variable de los Consejeros Ejecutivos se compone de los siguientes elementos:

- i. Retribución variable anual: Esta retribución se encuentra vinculada al cumplimiento de determinados objetivos anuales y alineados con los intereses de los accionistas y la generación de valor a largo plazo para la Sociedad.

Plan de Retribución Variable Plurianual: El Consejo de Administración de OHL aprobó el 22 de marzo de 2013 el “Plan de Participación en el Capital” (el “Plan”) para el periodo 2013-2016. Este Plan estaba dirigido a determinados directivos del Grupo OHL, incluyendo a los Consejeros Ejecutivos. El citado Plan consistía en un sistema de retribución variable con un periodo de diferimiento de tres años. En este sentido, las características principales del Plan eran las siguientes:

- Durante los años 2013, 2014 y 2015 los Consejeros Ejecutivos tenían la posibilidad de percibir voluntariamente su retribución bruta fija o variable mediante la entrega de acciones de OHL hasta un importe de 12.000 euros anuales. Estas acciones no podían ser enajenadas durante el periodo de duración del Plan. Por lo tanto, la disposición de esta retribución que se percibía en acciones se difería durante un periodo de hasta tres años.
- Una vez transcurrido un periodo de tres años desde la fecha de inicio del Plan, esto es, en 2016, OHL entregaría a los directivos y Consejeros Ejecutivos un número adicional

de acciones de la Sociedad (“matching”) dependiendo de la evolución de la cotización de la acción de OHL, y al valor en acciones de OHL que el Consejero Ejecutivo hubiera solicitado voluntariamente percibir en los años 2013, 2014 y 2015.

- Con independencia de la evolución de la acción de OHL en el periodo de duración del Plan, el número máximo de acciones a entregar a cada Consejero Ejecutivo en concepto de “matching” no podía representar un valor superior a dos veces la retribución bruta total anual de cada Consejero Ejecutivo en 2012 (retribución fija más retribución variable anual).

Por lo tanto, el esquema de remuneración variable de los Consejeros Ejecutivo contemplaba una parte relevante de la retribución variable a abonar de forma diferida en el tiempo.

No obstante lo anterior, en la fecha en la que se publicó el IARC ya se conocía que no se iban a entregar acciones “matching” en concepto del Plan, debido a la evolución negativa de la acción de OHL en el periodo de 21 de marzo de 2013 a 21 de marzo de 2016. Es por ello que en el IAGC 2015, en relación con el grado de cumplimiento de la recomendación 59, la Sociedad marcó la opción “no aplicable”. Por lo tanto, la respuesta señalada por OHL hacía referencia a la imposibilidad de que la Sociedad abonase importes diferidos a pesar de que su sistema de retribución variable sí que incluía mecanismos de diferimiento. De hecho, el Plan contaba con un “*periodo de tiempo mínimo suficiente para comprobar que se han cumplido las condiciones de rendimiento previamente establecidas*” y, prueba de ello, es que en 2016 no se ha abonado importe alguno por este concepto.

Una vez que la CNMV ha publicado el 15 de julio de 2016 la “*Guía técnica de buenas prácticas para la aplicación del principio «cumplir o explicar»*”, en donde, entre otras cuestiones, se incorporan ejemplos sobre el grado de seguimiento de las recomendaciones, OHL entiende que la respuesta que mejor se adaptaría a la realidad de la Sociedad en relación con la recomendación 59 es “*cumple*”.

Recomendación 60:

“Que las remuneraciones relacionadas con los resultados de la sociedad tomen en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados.”

La Sociedad indicó como respuesta a este apartado la opción “no aplicable” ya que el informe del auditor externo correspondiente a las cuentas anuales de 2015 no había presentado salvedad alguna. Por lo tanto, la retribución variable anual de 2015 no se vio minorada a este respecto sino que ésta se determinó en función del cumplimiento de los objetivos a los que estaba inicialmente vinculada.

En relación con el contenido de la recomendación 60, se informa de que, en el eventual caso en que el auditor externo manifestase salvedades en su informe, la Sociedad cuenta con mecanismos para que se minore el importe correspondiente a la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos.

Teniendo en cuenta lo anterior, y las instrucciones incluidas en la “*Guía técnica de buenas prácticas para la aplicación del principio «cumplir o explicar»*”, OHL considera que la respuesta correcta sobre el grado de seguimiento de la recomendación 60 sería “*cumple*”.

Recomendación 61:

“Que un porcentaje relevante de la remuneración variable de los consejeros ejecutivos esté vinculado a la entrega de acciones o de instrumentos financieros referenciados a su valor.”

Tal y como se ha explicado en relación con el grado de seguimiento de la recomendación 59, la Sociedad contaba con un Plan de Retribución Variable Plurianual cuyo incentivo se abonaba íntegramente en acciones.

En el apartado “E” del IARC 2015, en relación con el Plan de Retribución variable Plurianual, se informaba de que en caso de que se hubiese producido una revalorización acumulada de la acción de OHL equivalente al 15 por 100 anual en el periodo de 21 de marzo de 2013 a 21 de marzo de 2016, los Consejeros Ejecutivos hubiesen tenido derecho a recibir un número de acciones en concepto de “matching” cuyo valor equivaldría a una vez la retribución bruta total anual del directivo o del Consejero Ejecutivo del año 2012 (retribución fija más retribución variable). No obstante, el número máximo de acciones a entregar a cada Consejero Ejecutivo en concepto de “matching” no podía representar un valor superior a dos veces la retribución bruta total anual de cada Consejero Ejecutivo en 2012.

Por lo tanto, el sistema de remuneración variable contaba con un diseño en el que un porcentaje relevante de ésta se encontraba vinculado a la entrega de acciones de la Sociedad.

En la medida en que, como antes se ha expuesto, no ha llegado a abonarse finalmente esta parte de la remuneración variable diferida en acciones, la Sociedad, al cumplimentar el IAGC 2015, señaló “no aplicable” por entender que no iban finalmente a poder ser entregadas dichas acciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, y considerando los criterios incluidos en la *Guía técnica de buenas prácticas para la aplicación del principio «cumplir o explicar»*, OHL considera que, con las aclaraciones de la Guía, la respuesta correcta sobre el grado de seguimiento de la recomendación 61 sería “cumple” en lugar de “no aplicable”.

Recomendación 63:

“Que los acuerdos contractuales incluyan una cláusula que permita a la sociedad 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.”

En relación con el grado de seguimiento de esta recomendación, la Sociedad había indicado en el IAGC 2015 la opción “no aplicable”, en la medida en que no ha sido necesario hasta la fecha reclamar componentes variables de la remuneración de los Consejeros Ejecutivos al no haberse dado ningún supuesto en la Sociedad en que el pago no se haya ajustado a las condiciones de rendimiento o atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado demostrada con posterioridad.

Teniendo en cuenta el requerimiento recibido y la *Guía técnica de buenas prácticas para la aplicación del principio «cumplir o explicar»* publicada con posterioridad a la elaboración del IAGC 2015, OHL entiende que la respuesta que mejor se adapta a su posición en relación con su grado de seguimiento de la recomendación 61 es “explicar”.

A este respecto, el Departamento Jurídico de la Sociedad está analizando las implicaciones legales, fiscales y laborales de la eventual aplicación de las cláusulas de recuperación o “clawback”.

La Sociedad está de acuerdo en incorporar a su política de remuneraciones mecanismos de ajuste al riesgo ex-post pero, para incorporar dichos ajustes, necesita contar previamente con unas garantías legales mínimas de que estas medidas puedan ser efectivamente aplicadas.

Por lo tanto, una vez el Departamento Jurídico finalice el análisis legal, informará a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre sus conclusiones en relación con la posibilidad de aplicar las cláusulas de recuperación en el ordenamiento jurídico español. Posteriormente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones decidirá sobre las medidas a tomar en relación con los acuerdos contractuales de los Consejeros Ejecutivos.

1.2 Epígrafe G

Recomendación 4:

“Que la sociedad defina y promueva una política de comunicación y contactos con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto que sea plenamente respetuosa con las normas contra el abuso de mercado y dé un trato semejante a los accionistas que se encuentren en la misma posición. Y que la sociedad haga pública dicha política a través de su página web, incluyendo información relativa a la forma en que la misma se ha puesto en práctica e identificando a los interlocutores o responsables de llevarla a cabo.”

OHL informó en el IAGC 2015 que cumple con el principio de reunirse y mantener contactos con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto pero durante el ejercicio 2015 no contó con una Política de comunicación y contactos publicada en la página web.

En la medida en que la Sociedad mantiene de forma constante, a través del Consejero Delegado, la Dirección General Económico-Financiera y la Dirección de relación con accionistas e inversores, un contacto directo con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto informando de una forma transparente y respetuosa con las normas de abuso de mercado, entendió al cumplimentar el informe que a pesar de cumplir con el principio debía “explicar” que no contaba con una Política de comunicación estructurada y publicada en la web.

OHL está trabajando en un texto que detalle la Política de comunicación y contactos que ya lleva a cabo para su próxima publicación en la página web de la Sociedad

Recomendación 6:

“Que las Sociedades cotizadas que elaboren los informes que se citan a continuación, ya sea de forma preceptiva o voluntaria, los publiquen en su página web con antelación suficiente a la celebración de la junta general ordinaria, aunque su difusión no sea obligatoria:

- a) **Informe sobre la idoneidad del auditor.**
- b) **Informes de funcionamiento de las comisiones de auditoría y de nombramiento y retribuciones**
- c) **Informe de la comisión de auditoría sobre operaciones vinculadas**
- d) **Informe sobre la política de responsabilidad social corporativa.”**

OHL optó por “explicar” en el IAGC 2015 el cumplimiento de esta recomendación informando que contaba con todos los informes pero que no se publicaron en su web.

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento, tras recibir de los auditores externos designados carta acreditando su independencia, en la sesión del Consejo de Administración donde se formulan las cuentas anuales informa de la idoneidad del auditor, informe que el Consejo de Administración tiene en cuenta a los efectos oportunos, dejándose constancia de todos ello en el correspondiente acta de la reunión.

La Sociedad formula el informe de responsabilidad social corporativa, con carácter previo y antelación suficiente a la celebración de las juntas generales ordinarias y lo publica en su web. Sin embargo no publica el informe específico de operaciones vinculadas por incluir ya esta información de forma muy detallada en el apartado D y en su nota explicativa adicional del IAGC, así como en las cuentas anuales.

Respecto a los informes sobre el funcionamiento de las comisiones de auditoría y cumplimiento y de nombramientos y retribuciones la Sociedad entiende que las normas de funcionamiento están detalladas y publicadas en la web a través del reglamento del consejo, se informa anualmente del número de reuniones mantenidas durante cada ejercicio en el IAGC y en el propio informe de

responsabilidad social corporativa, donde además se informa de los temas tratados en cada ejercicio.

Teniendo en cuenta lo anterior, OHL considera que la respuesta correcta sobre el grado de seguimiento de la recomendación 6 sería “*cumple parcialmente*” en lugar de “*explique*” y trabaja en la elaboración de dichos informes.

Recomendación 14:

“Que el consejo de administración apruebe una política de selección de consejeros que:

- a) **Sea concreta y verificable.**
- b) **Asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del consejo de administración.**
- c) **Favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias y género.**

Que el resultado del análisis previo de las necesidades del consejo de administración se recoja en el informe justificativo de la comisión de nombramientos que se publique al convocar la junta general de accionistas a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada consejero.

Y que la política de selección de consejeros promueva el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración.

La comisión de nombramientos verificará anualmente el cumplimiento de la política de selección de consejeros y se informará de ello en el informe anual de gobierno corporativo.”

En el IAGC 2015 OHL optó por “explicar” que cumplía el principio y las recomendaciones relativas al tamaño, diversidad y política de selección de consejeros tal y como se recoge detalladamente en el reglamento del consejo de administración, publicado en la web, pero no cumplió con la aprobación de una Política de selección de consejeros dentro el ejercicio 2015.

Sin embargo la Sociedad “*cumple*” con la publicación de un informe de la Comisión de Nombramientos junto a cada propuesta de nombramiento o reelección que se someta a aprobación de la junta general de accionistas, fundamentado y que justifica la idoneidad del candidato por sus conocimientos, experiencias y género.

La Sociedad “*cumple*” ya en 2015 con el objetivo de al menos el 30% del total de miembros sean consejeras, ya que tal y como se recoge en el apartado C.1.6. del IAGC 2015, 4 de los 12 consejeros eran mujeres. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones vela especialmente para que al proveerse de vacantes el procedimiento de selección no adolezca de sesgos que dificulten la elección de consejeras y para que se busque deliberadamente mujeres que sean potencialmente candidatas a cubrir el puesto.

El consejo de administración de OHL aprobó, tras el cierre del ejercicio 2015, durante el primer trimestre de 2016 la política de selección de consejeros en los términos definidos en la recomendación 14 del Código.

Recomendación 16:

“Que el porcentaje de consejeros dominicales sobre el total de consejeros no ejecutivos no sea mayor que la proporción existente entre el capital de la sociedad representado por dichos consejeros y el resto del capital.

Este criterio podrá atenuarse:

- a) **En sociedades de elevada capitalización en las que sean escasas las participaciones accionariales que tengan legalmente la consideración de significativas.**

b) Cuando se trate de sociedades en las que exista una pluralidad de accionistas representados en el consejo de administración y no existen vínculos entre sí.”.

En el IAGC 2015 OHL optó por “explicar” por considerar, aunque podrían existir interpretaciones del apartado a) que llevarían a la conclusión de que la Sociedad “cumple”, al ser un apartado que puede admitir interpretaciones en contrario, la transparencia de la información era superior marcando dicha opción, pues otras interpretaciones podrían considerar que no se cumple con la recomendación.

La Sociedad formaba parte a cierre del ejercicio 2015 del IBEX35, siendo considerada de elevada capitalización, y el número de accionistas titulares de participaciones significativas era escaso tal y como se recoge en el IAGC 2015, pues solo había otros dos accionistas titulares de participaciones significativas, los cuales poseían una participación cada uno de aproximadamente un 5% del capital, porcentaje este que no otorga derecho de representación proporcional en el Consejo.

Por todo ello y debido también a la posible aplicación de la regla proporcional recogida en la Ley de Sociedades de Capital, la Sociedad ha venido considerando que no obstante no cumplir matemáticamente la recomendación, su composición es adecuada para su estructura de capital, y todo ello sin perjuicio de otras interpretaciones posibles de la recomendación.

A la espera de que la información suministrada y las explicaciones adicionales que se incluyen en este documento les sean de utilidad, quedamos a su entera disposición para resolver cualquier duda o responder a aquellas preguntas adicionales que fuese necesaria.

Atentamente,


Jose Maria del Cuvillo Pemán
Secretario del Consejo de Administración de Obrascón Huarte Lain, S.A.