

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

31/12/2014

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

i) Principios y fundamentos generales de la política de remuneraciones de OHL:

La retribución del Consejo de Administración se determina de acuerdo con lo establecido en (i) la normativa aplicable a las sociedades de capital, en concreto, la vigente LSC; (ii) los Estatutos y Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad; y (iii) los acuerdos de la Junta General de Accionistas. La política de remuneraciones de la Sociedad se fijará por la Junta General en una cantidad fija que se distribuirá entre los consejeros de acuerdo con los criterios que en cada caso fije la Junta o 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 que deberá expresar al menos los extremos previstos en el artículo 219 de la LSC. 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 y sin perjuicio de que tales conceptos retributivos habrán de hacerse constar en la Memoria anual de los términos previsto en las disposiciones aplicables. Teniendo en cuenta lo anterior, los principios y fundamentos generales del sistema de remuneración establecidos para los Consejeros de OHL pretenden que la remuneración de dichos Consejeros guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables. El sistema de remuneración establecido, especialmente en el caso de los Consejeros 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.

En aplicación de dichos principios, el sistema de remuneración reúne las siguientes características:

- Transparente en la información.
 - El importe de las remuneraciones se enmarca en un principio de prudencia y es incentivador para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin que constituya un obstáculo para su deber de lealtad.
 - Respeta los principios y recomendaciones asumidos por la Sociedad en materia de buen gobierno corporativo y los establecidos en su Código Ético.
 - La retribución de los Consejeros, como tales, es exclusivamente de naturaleza fija por su asistencia y pertenencia al Consejo de Administración y sus comisiones, y no incorpora componentes variables. El importe de la remuneración fija anual de los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales no ha sufrido modificaciones desde 2007 y asciende a setecientos cincuenta mil euros.
- En relación con el sistema de remuneración de los Consejeros que desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad, adicionalmente a los principios de transparencia, prudencia y respeto a las recomendaciones en materia de gobierno corporativo, este está basado en los siguientes principios y fundamentos generales:
- Tiene en cuenta las tendencias del mercado, y se posiciona frente al mismo de acuerdo con el planteamiento estratégico de la Sociedad, resultando eficaz para atraer, motivar y retener a los mejores profesionales.
 - lineado con los objetivos de los accionistas.
 - Compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo conforme a la política de gestión de riesgos aprobada en la Sociedad.

- Presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables en función de las responsabilidades, dedicación y logro de objetivos de los Consejeros Ejecutivos.

- La retribución de los Consejeros Ejecutivos se configura como una visión de medio y largo plazo, que impulsa la actuación de los Consejeros en términos estratégicos.

El art. 24 de los Estatutos establece que los Consejeros Ejecutivos también pueden percibir las retribuciones asignadas a los Consejeros en su condición de tales. Desde 2013 el importe aprobado por la Junta General de Accionistas como retribución fija anual para la totalidad del Consejo de Administración sólo se distribuye entre los Consejeros Externos. La política retributiva de OHL está orientada hacia la generación de valor para la Sociedad, buscando el alineamiento con los intereses de los accionistas, con una gestión prudente del riesgo y con pleno respeto a las recomendaciones asumidas en materia de buen gobierno corporativo.

ii) Cambios más significativos: La política de remuneraciones de los miembros del Consejo de Administración no ha sufrido modificaciones en el ejercicio 2015 en lo que se refiere a los conceptos retributivos que percibirán los Consejeros tanto por su condición de tales como por las funciones ejecutivas que desempeñan.

iii) Criterios: En lo que se refiere a los Consejeros en su condición de tales, la política de retribuciones persigue remunerarlos de forma adecuada a su valía profesional y experiencia, así como la dedicación y responsabilidad asumida, sin que la remuneración satisfecha pueda comprometer su independencia. Esta retribución no incluye componentes variables ligados a los resultados de la Sociedad. La compensación total de los Consejeros Ejecutivos se compone de diferentes elementos que se detallan en este informe. En un escenario de cumplimiento estándar de objetivos, aprox. el 43% de la remuneración total de los Consejeros Ejecutivos es fija y un 57% es variable. No se incluye en esta estimación el resultado del plan de retribución a largo plazo que aún no ha finalizado.

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

Al objeto de cumplir con las nuevas exigencias legales en materia de remuneraciones de administradores, incorporadas por la Ley 31/2014, y para seguir adecuándose a las mejores prácticas de gobierno corporativo en materia retributiva, el Consejo de Administración de OHL cuenta con las siguientes funciones indelegables:

- Las decisiones relativas a la remuneración de los Consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General.

- Aprobación de los términos y condiciones de los contratos del Consejero Delegado o de Consejeros que tengan atribuidas funciones ejecutivas.

- Fijar la retribución de los Consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

- Establecer las condiciones básicas de los contratos, incluyendo las retribuciones, de los directivos que tuvieran dependencia directa del Consejo o de alguno de sus miembros.

El sistema de gobierno corporativo de OHL se ha configurado de manera que las propuestas que se someten a la consideración del Consejo de Administración de la Sociedad en materia retributiva tienen su origen en la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

A este respecto, de acuerdo con el artículo 16 del Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propone al Consejo de Administración el sistema y la cuantía de las retribuciones anuales de los Consejeros y de los miembros del Comité de Dirección, así como los criterios para el resto del personal directivo del Grupo. A su vez, la Comisión informa al Consejo sobre las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como Consejeros Ejecutivos, entre las que se incluirán la duración del contrato, los plazos de preaviso y cualesquiera cláusulas relativas a primas de contratación y a blindajes por resolución anticipada.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reúne cada vez que es necesario para el adecuado desarrollo de sus funciones y competencias, habiendo celebrado 6 reuniones en el ejercicio 2014.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones está compuesta por tres miembros, dos Consejeros independientes (entre ellos el Presidente) y un consejero dominical, respetando la estructura que se indica en el artículo 529 quince de la LSC:

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 J&A Garrigues S.L.P. en la definición de algunos de los componentes de la política retributiva de los Consejeros Ejecutivos y en la elaboración del presente Informe.

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

Como se ha indicado en el apartado A.1, la Sociedad cuenta con un sistema retributivo que diferencia entre Consejeros Externos y Consejeros Ejecutivos, explicándose a continuación los componentes de su retribución de forma diferenciada.

A) Retribución fija para los Consejeros en su condición de tales.

La Junta General de Accionistas celebrada el 11 de mayo de 2007 acordó 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. El importe de esta remuneración fija anual no ha sufrido modificaciones desde 2007.

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 Externos Independientes y 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.

B) Retribución fija de los Consejeros Ejecutivos.

A pesar de que los Estatutos establecen que las retribuciones descritas son compatibles y se entienden independientes de las retribuciones que perciben los Consejeros Ejecutivos por sus funciones ejecutivas, el Consejo de Administración, en su reunión de 14 de mayo de 2013, acordó que éstos no percibiesen remuneraciones ni dietas por el ejercicio del cargo de consejero en su condición de tal.

Por el desempeño de sus funciones ejecutivas, la retribución fija de los Consejeros se determina conforme a la política establecida para la retribución de los altos directivos de OHL, y de acuerdo con lo que figura en sus respectivos contratos.

Para el ejercicio 2015 la retribución fija de los dos Consejeros Ejecutivos se ha fijado en:

- D. Josep Piqué Camps: 500.000 euros
- D. Juan Luis Osuna Gómez: 500.000 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

Los Consejeros Ejecutivos pueden percibir una retribución variable anual (o bonus) y una retribución plurianual como parte de su remuneración por el ejercicio de sus facultades ejecutivas, basada en el cumplimiento de objetivos dentro del plan estratégico de la Sociedad. No existe un sistema de retribución variable específico para los Consejeros Ejecutivos distinto del que se aplica al resto del equipo directivo, sometido a la supervisión de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y bajo la aprobación del Consejo de Administración.

La remuneración variable de los Consejeros Ejecutivos está compuesta por los siguientes planes retributivos:

i) retribución variable anual (bonus). Siguiendo las mejores prácticas en materia de remuneración de altos directivos en sociedades cotizadas, la retribución variable anual de los consejeros ejecutivos está ligada al cumplimiento de objetivos cuantitativos financieros y de negocio, y objetivos cualitativos o no financieros. Para la determinación del grado de consecución de los objetivos se ponderan tanto los objetivos hechos públicos al inicio de cada ejercicio como objetivos adicionales cuantitativos y cualitativos globales, y específicos de la gestión de los consejeros ejecutivos. En relación con los objetivos cuantitativos, actualmente están vinculados al beneficio después de impuestos, atribuible a la Sociedad, que se devenga y determina al cierre de cada ejercicio. No obstante, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de nombramientos y retribuciones, revisa y aprueba anualmente los objetivos ligados al plan estratégico de los que dependerá, en parte, el pago de la remuneración variable a los consejeros ejecutivos. Adicionalmente, la Sociedad entiende que deben tenerse en cuenta igualmente para proceder al abono de la remuneración variable anual de los consejeros ejecutivos, objetivos cualitativos de carácter anual, que también son objeto de revisión anual por parte del Consejo de Administración. Los más relevantes son los relativos a desarrollo en áreas geográficas prioritarias, las mejoras de eficiencia y reducción de costes, procesos de gestión de recursos humanos y calidad en la ejecución de proyectos, así como en el desempeño individual del propio consejero, evaluado por parte del consejo de administración.

(ii) Plan de Retribución Plurianual:

El Consejo de Administración de OHL aprobó el 22 de marzo de 2013 el "Plan de Participación en el Capital" para el periodo 2013-2016. Este Plan está dirigido a determinados directivos del Grupo OHL, incluyendo a los Consejeros Ejecutivos, y sus características principales se detallan en el presente informe.

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

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

Los consejeros ejecutivos son beneficiarios del 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 provienen de la remuneración bruta de los Consejeros Ejecutivos, y se realizan anualmente como un porcentaje de su remuneración anual, tal y como fueron definidas con ocasión de la formalización del compromiso de aportación, antes del 1 de diciembre de 2012.

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

Durante el ejercicio 2015 no está previsto realizarse aportaciones en relación con los Consejeros Ejecutivos, D. Juan Luis Osuna Gómez y D. Josep Piqué Camps.

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 en 2015 será aproximadamente de :

D. Juan Luis Osuna Gómez.....3 miles de euros y D. Josep Piqué Camps.....9 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

Las características principales de los contratos de los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad son los siguientes:

- D. Juan Luis Osuna Gómez: Contrato laboral común de duración indefinida. Los límites de indemnización son los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. No existen cláusulas de permanencia, plazos de preaviso, pago posible como sustitución al plazo de preaviso, indemnizaciones o blindaje por terminación anticipada distintos de los previstos en la normativa laboral, pactos de concurrencia, exclusividad, fidelización y no competencia post-contractual.

- 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

Las remuneraciones en especie son percibidas únicamente por los Consejeros Ejecutivos en virtud de lo previsto en sus contratos reguladores de su relación por el desempeño de sus funciones de administración y gestión delegadas y consisten en un seguro de responsabilidad civil así como en un seguro de asistencia sanitaria; con un coste para la Sociedad en el ejercicio en curso de 1.905 euros para D. Juan Luis Osuna Gomez y de 0 euros para D. Josep Piqué Camps.

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

No existen otros conceptos retributivos distintos de los anteriores.

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 las acciones adoptadas para reducir los riesgos

Como se ha indicado en el apartado A.1 anterior, el diseño del sistema retributivo de los Consejeros en su condición de tales 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, tal y como se recoge en los apartados A.1, A.3 y A.4, con un peso moderado de la retribución referenciada al valor bursátil (que además está referida exclusivamente al medio plazo). 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. Los Consejeros Ejecutivos dentro de sus labores 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 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.

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

La política de remuneraciones prevista para los próximos tres ejercicios, 2016, 2017 y 2018, de los Consejeros, tanto en su condición de tales, como en atención a las funciones ejecutivas que tienen atribuidas en la Sociedad, estará basada en los mismos principios y elementos establecidos en la política retributiva vigente que ha sido descrita en el apartado "A". A este respecto, para los próximos ejercicios no se prevén a la fecha de elaboración del presente informe modificaciones sustanciales en la política de remuneraciones de OHL.

A continuación, se detallan los criterios generales y los elementos de la política de remuneraciones, en la que se desglosan las remuneraciones a percibir por los Consejeros en su condición de tales y las que percibirán los Consejeros Ejecutivos.

A) Retribución de los Consejeros en su condición de tales.

La retribución de los Consejeros en su condición de tales será exclusivamente de naturaleza fija por su asistencia y pertenencia al Consejo de Administración y sus comisiones. Esta retribución se abonará únicamente a los Consejeros Externos.

De conformidad con lo que establece el artículo 529 septdecies, apartado 1, de la Ley de Sociedades de Capital, en su redacción dada por la Ley 31/2014, el importe máximo anual a satisfacer al conjunto de los Consejeros en su condición de tales para los tres próximos ejercicios se mantendrá, previsiblemente, invariable.

Con cargo a estos importes 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 Externos Independientes y 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.

B) Retribución de los Consejeros Ejecutivos.

(i) Retribución fija:

Por el desempeño de sus funciones ejecutivas, la retribución fija de los Consejeros se seguirá determinando conforme a la política establecida para la retribución de los altos directivos de OHL, y de acuerdo con lo que figura en sus respectivos contratos.

La retribución fija de los Consejeros Ejecutivos se mantendrá, previsiblemente, sin variación en los próximos tres ejercicios.

(ii) Retribución variable anual (o bonus):

Los Consejeros Ejecutivos cuentan con una retribución variable ordinaria, cuyas características han sido descritas en el apartado A.4 de este informe y que, con la correspondiente revisión y supervisión del mismo por parte del consejo de administración de la Sociedad, se mantendrá en términos parecidos en los próximos años.(iii)

(iii) Retribución variable plurianual:

En el ejercicio 2016 finalizará el "Plan de Participación en el Capital" descrito el apartado A.4.(ii). En el caso de que se cumplan las condiciones y requisitos establecidos en el Plan en 2016, OHL entregaría a los Consejeros Ejecutivos un número adicional de acciones en concepto de "matching".

El número máximo de acciones de OHL a entregar a cada Consejero Ejecutivo en concepto de "matching" no podrá representar un valor superior a dos veces su retribución bruta total anual en 2012 (retribución fija más retribución variable anual).

Está previsto que, una vez se produzca el vencimiento del "Plan de Participación en el Capital", y de conformidad con lo previsto en el artículo 219.1 de la Ley de Sociedades de Capital y permitido en los Estatutos Sociales, puede someterse a la Junta General el establecimiento de un nuevo plan de retribución variable a largo plazo, en términos similares a los actualmente en vigor.

(iv) Otros:

No están previstos cambios en los sistemas de ahorro largo plazo, retribuciones en especie y las condiciones contractuales descritas en el apartado "A".

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

Salvo futuros cambios normativos que así lo exijan, no se prevén cambios en el proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones prevista para los ejercicios futuros y el papel desempeñado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, respecto al detallado en el apartado A.2 del presente informe.

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 lo establecido en el acuerdo de la Junta General de Accionistas celebrada el 11 de mayo de 2007, la retribución fija anual para la totalidad del Consejo está fijada en una cantidad de setecientos cincuenta mil euros, de cuyo importe se abonaron a todos los Consejeros Externos Independientes en concepto de dietas de asistencia a las reuniones del Consejo y de sus comisiones, un importe de 2.250 euros por sesión. Hasta completar la mencionada cifra de setecientos cincuenta mil euros se distribuyó entre los Consejeros Externos Independientes 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 una retribución fija, que ascendió a 517 miles de euros para D. Josep Piqué y 412 miles de euros para D. Juan Luis Osuna y una retribución variable (bonus), basada en la consecución de objetivos, cuyo importe ha sido fijado conforme a las recomendaciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en 283 miles de euros para D. Josep Piqué y 889 miles de euros para D. Juan Luis Osuna. También han sido beneficiarios de una póliza de seguro de vida, cuya prima es abonada por la Sociedad. Asimismo, han sido beneficiarios de un seguro de responsabilidad civil así como de un seguro de asistencia sanitaria.

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 solicitaron voluntariamente que parte de su retribución anual se abonase en acciones de OHL.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
JUAN-MIGUEL VILLAR MIR	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JUAN VILLAR-MIR DE FUENTES	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
TOMAS GARCIA MADRID	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JAVIER LOPEZ MADRID	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
LUIS SOLERA GUTIERREZ	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ALVARO VILLAR-MIR DE FUENTES	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
SAAREMA INVERSIONES, S.A.	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JUAN LUIS OSUNA GOMEZ	Ejecutivo	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
JOSEP PIQUE CAMPS	Ejecutivo	Desde 01/10/2014 hasta 31/12/2014.
SILVIA VILLAR-MIR DE FUENTES	Dominical	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
MONICA DE ORIOL ICAZA	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.
ALBERTO TEROL ESTEBAN	Independiente	Desde 01/01/2014 hasta 31/12/2014.

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 2014	Total año 2013
JUAN-MIGUEL VILLAR MIR	0	0	89	0	0	0	0	0	89	91
JUAN VILLAR-MIR DE FUENTES	0	0	78	0	0	0	0	0	78	90

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 2014	Total año 2013
JOSEP PIQUE CAMPS	517	0	0	283	0	0	0	0	800	126
ALBERTO TEROL ESTEBAN	0	0	116	0	0	0	0	0	116	107
TOMAS GARCIA MADRID	0	0	54	0	0	0	0	0	54	67
JAVIER LOPEZ MADRID	0	0	54	0	0	0	0	0	54	65
LUIS SOLERA GUTIERREZ	0	0	105	0	0	0	0	0	105	95
SAAREMA INVERSIONES, S.A.	0	0	81	0	0	0	0	0	81	67
MONICA DE ORIOL ICAZA	0	0	83	0	0	0	0	0	83	54
JUAN LUIS OSUNA GOMEZ	412	0	0	889	0	0	0	2	1.303	1.508
SILVIA VILLAR-MIR DE FUENTES	0	0	45	0	0	0	0	0	45	48
ALVARO VILLAR-MIR DE FUENTES	0	0	45	0	0	0	0	0	45	48

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

JUAN LUIS OSUNA GOMEZ

PLAN DE PARTICIPACION EN EL CAPITAL DE OHL 2013-2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2014				Opciones asignadas durante el ejercicio 2014						
	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 2014			Opciones ejercidas en el ejercicio 2014			Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2014				
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
374	32,00	12	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Otros requisitos de ejercicio: -											

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

iv) Otros beneficios (en miles de €)

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 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
3	6	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 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
10	2	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 2014	Total año 2013
JUAN-MIGUEL VILLAR MIR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JAVIER LOPEZ MADRID	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALBERTO TEROL ESTEBAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUAN LUIS OSUNA GOMEZ	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
MONICA DE ORIOL ICAZA	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
LUIS SOLERA GUTIERREZ	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
JOSEP PIQUE CAMPS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOMAS GARCIA MADRID	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SAAREMA INVERSIONES, S.A.	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 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
JUAN-MIGUEL VILLAR MIR	89	0	0	89	0	0	0	0	89	91	0
JAVIER LOPEZ MADRID	54	0	0	54	0	0	0	0	54	65	0
ALBERTO TEROL ESTEBAN	116	0	0	116	0	0	0	0	116	107	0
JUAN LUIS OSUNA GOMEZ	1.303	12	0	1.315	0	0	0	0	1.315	1.520	3
SILVIA VILLAR-MIR DE FUENTES	45	0	0	45	0	0	0	0	45	48	0
MONICA DE ORIOL ICAZA	83	0	0	83	0	0	0	0	83	54	0
ALVARO VILLAR-MIR DE FUENTES	45	0	0	45	0	0	0	0	45	48	0
LUIS SOLERA GUTIERREZ	105	0	0	105	0	0	0	0	105	95	0
JUAN VILLAR-MIR DE FUENTES	78	0	0	78	0	0	0	0	78	90	0
JOSEP PIQUE CAMPS	800	0	0	800	0	0	0	0	800	126	10
TOMAS GARCIA MADRID	54	0	0	54	0	0	0	0	54	67	0
SAAREMA INVERSIONES, S.A.	81	0	0	81	0	0	0	0	81	67	0
TOTAL	2.853	12	0	2.865	0	0	0	0	2.865	2.378	13

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.

Como se ha explicado en los apartados anteriores, la Sociedad no entiende conveniente que la retribución de los Consejeros en su condición de tales esté correlacionada con los resultados u otros parámetros de rendimiento de la actividad; pero sí la retribución de los consejeros ejecutivos por su función de administración y gestión delegada. Las cuantías resultantes al cierre del ejercicio 2014 para los conceptos retributivos de carácter variable anual registran, en comparación con los periodos respectivos anteriores, una tendencia de igual signo que la evolución de los parámetros de rendimiento y rentabilidad obtenidos por la Sociedad

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	74.474.014	100,00%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	3.923.744	2,51%
Votos a favor	70.530.101	97,48%
Abstenciones	20.169	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.

Apartado A.1)

El presente informe recoge la política retributiva de Obrascon Huarte Lain, S.A. ("OHL" o "la Sociedad") para los miembros de su Consejo de Administración, que ha sido elaborado de conformidad con lo previsto en el artículo 541 de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital ("LSC") para la mejora del gobierno corporativo, que establece la obligación para las sociedades cotizadas de elaborar un Informe anual sobre las remuneraciones de sus Consejeros siguiendo los contenidos, formatos y estructura que desarrollan la Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, y la Circular 4/2013 de 12 de junio de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

El artículo 529 novodecies de la LSC establece que la política de remuneraciones de los Consejeros debe aprobarse por la junta general de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día. No obstante, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria de la Ley 31/2014, en caso de que la primera junta general ordinaria de accionistas que se celebre a partir del 1 de enero de 2015 apruebe con carácter consultivo el informe sobre remuneraciones de los Consejeros, se entenderá que la política sobre remuneraciones de la sociedad contenida en el mismo ha resultado igualmente aprobada a efectos de lo dispuesto en el artículo 529 novodecies, resultando el citado artículo de aplicación a dicha sociedad desde ese momento.

En aplicación de lo dispuesto en la referida disposición transitoria, este informe ha sido aprobado, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por el Consejo de Administración de la Sociedad con fecha 25 de marzo de 2015, a los efectos de su sometimiento a votación, con carácter consultivo, por la Junta General de Accionistas de la Sociedad, como punto separado del orden del día, dándose así por cumplido, de aprobarse el presente informe por la Junta General de accionistas, el mandato establecido en el mencionado artículo 529 novodecies de la LSC. La política de remuneraciones incluida en el presente informe mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquél en que haya sido aprobada por la Junta General.

Apartado A.4)

Características principales del Plan de retribución plurianual aprobado por el Consejo de administración de la Sociedad para el período 2013-2016:

- Criterio inicial: La Sociedad concedió a sus altos directivos, entre los que se incluían a los Consejeros Ejecutivos, 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 por su valor de cotización en la fecha en que se produce su entrega.

- Duración: 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 de acciones 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 entregaría a los directivos y Consejeros Ejecutivos un número adicional de acciones de la Sociedad bajo las siguientes condiciones y requisitos:

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

- Mantener con la Sociedad 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 se acordó atender a 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. En todo caso 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 directivos y Consejeros Ejecutivos 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 o del Consejero Ejecutivo 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 se determinará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$M = [(V13-14-15) / (VMAX)] \times [(RBA2012) / (VA2016)] \times [(RA2016) / (0.52 \times 26,545)]$$

Donde:

- M = Número de acciones adicionales a entregar a cada directivo o Consejero Ejecutivo en concepto de "matching", en 2016.

- V13-14-15 = Importe en euros que cada directivo o Consejero Ejecutivo 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 directivo o Consejero Ejecutivo 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.

- RA2016 = 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.

- RBA2012 = Retribución bruta total anual del directivo o Consejero Ejecutivo (retribución fija más retribución variable) en el año 2012.

- VA2016 = 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 RA2016 en el periodo de duración del Plan, el número máximo de acciones de OHL a entregar a cada Consejero Ejecutivo en concepto de "matching" no podrá representar un valor superior a dos veces la retribución bruta total anual de cada Consejero Ejecutivo en 2012 (retribución fija más retribución variable anual).

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

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 25/03/2015.

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

Sí

No