
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

Fecha fin del ejercicio de referencia: [31/12/2025]

CIF: [A-48010573]

Denominación Social:

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

Domicilio social:

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

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

A.1.1 Explique la política vigente de remuneraciones de los consejeros aplicable al ejercicio en curso. En la medida que sea relevante se podrá incluir determinada información por referencia a la política de retribuciones aprobada por la junta general de accionistas, siempre que la incorporación sea clara, específica y concreta.

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

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

- Descripción de los procedimientos y órganos de la sociedad involucrados en la determinación, aprobación y aplicación de la política de remuneraciones y sus condiciones.
- Indique y, en su caso, explique si se han tenido en cuenta empresas comparables para establecer la política de remuneración de la sociedad.
- Información sobre si ha participado algún asesor externo y, en su caso, identidad del mismo
- Procedimientos contemplados en la política de remuneraciones vigente de los consejeros para aplicar excepciones temporales a la política, condiciones en las que se puede recurrir a esas excepciones y componentes que pueden ser objeto de excepción según la política.

La política de remuneraciones que resulta de aplicación en 2026 a los consejeros de Obrascón Huarte Lain, S.A. ("OHLA", la "Sociedad" o la "Compañía") es la aprobada, a propuesta del Consejo de Administración de OHLA (el "Consejo" o el "Consejo de Administración"), por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el día 27 de junio de 2025, con el voto favorable del 72,14% del capital social concurrente (la "Política de Remuneraciones" o la "Política").

Esta Política resulta de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2028, conforme a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio ("Ley de Sociedades de Capital" o "LSC").

Los principios generales en los que se sustenta la Política de Remuneraciones de OHLA, son los siguientes:

- Transparencia: la Sociedad está comprometida con la transparencia en la retribución de los consejeros, reconociendo el establecimiento de una Política clara y conocida, a disposición de todos sus grupos de interés.
- Gestión prudente y eficaz de los riesgos: el sistema retributivo es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo conforme a la política de gestión de riesgos aprobada en la Sociedad. El importe de las remuneraciones se enmarca en un principio de prudencia y es incentivador para retribuir su dedicación, cualificación y responsabilidad, sin que constituya un obstáculo para su deber de lealtad.
- Adecuación a las recomendaciones en materia de gobierno corporativo: respeta los principios y recomendaciones asumidos por la Sociedad en materia de buen gobierno corporativo, así como los establecidos en su Código Ético.
- Independencia y ausencia de componentes variables: las remuneraciones se estructuran de tal forma que no se compromete la independencia de criterio de los consejeros por el ejercicio de su función general, por lo que su retribución es exclusivamente de naturaleza fija por su asistencia y pertenencia al Consejo de Administración y sus comisiones, y no incorpora componentes variables.
- Equidad: tiene en cuenta las tendencias del mercado, y se posiciona frente al mismo de acuerdo con el planteamiento estratégico de la Sociedad, resultando eficaz para atraer, motivar y retener a los mejores profesionales.
- Vinculación con la estrategia empresarial, los intereses y la sostenibilidad a largo plazo: contribuye a la estrategia empresarial y a la sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, estando alineada con los objetivos de los accionistas y creando valor de forma sostenible en el tiempo.
- Equilibrio entre retribución fija y variable: la retribución de los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y variables en función de las responsabilidades, dedicación y logro de objetivos de los consejeros.
- Vinculación entre remuneración y resultados ("pay for performance"): la retribución de los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas se configura como una visión de medio y largo plazo, que impulsa la actuación de los consejeros en términos estratégicos, vinculada a la consecución de los objetivos de la Sociedad y del grupo (el "Grupo" o el "Grupo OHLA").

La Política de Remuneraciones de OHLA recoge los principios y fundamentos antes descritos, que son coherentes con la política de gobierno corporativo de la Sociedad. Además, cumple con lo establecido en la LSC en la medida en que está orientada hacia la generación de valor para OHLA buscando 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.

CONTINUA EN EL APARTADO D.

A.1.2 Importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos (mix retributivo) y qué criterios y objetivos se han tenido en cuenta en su determinación y para garantizar un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. En particular, señale las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, las medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad y medidas previstas para evitar conflictos de intereses.

Asimismo, señale si la sociedad ha establecido algún período de devengo o consolidación de determinados conceptos retributivos variables, en efectivo, acciones u otros instrumentos financieros, un período de diferimiento en el pago de importes o entrega de instrumentos financieros ya devengados y consolidados, o si se ha acordado alguna cláusula de reducción de la remuneración diferida aún no consolidada o que obligue al consejero a la devolución de remuneraciones percibidas, cuando tales remuneraciones se hayan basado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.

IMPORTANCIA RELATIVA DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS VARIABLES RESPECTO A LOS FIJOS (mix retributivo).

Tal y como se establece en la Política de Remuneraciones, la retribución de los Consejeros Externos no incorpora componentes variables, por tanto, únicamente los Consejeros Ejecutivos serán partícipes de sistemas de retribución variable. Así se cumple con la recomendación 57 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas ("CBGSC") de la Comisión Nacional del Mercado de Valores ("CNMV"), revisado en junio de 2020, según el cual se deberán circunscribir a los consejeros ejecutivos las remuneraciones variables.

En particular, el sistema retributivo de los Consejeros Ejecutivos contempla un componente variable que tiene como objetivo alinear su retribución con los objetivos de OHLA y sus accionistas, impulsando su actuación en términos estratégicos.

El propósito de la Sociedad es configurar esquemas retributivos alineados con las tendencias del mercado que permitan atraer, motivar y retener a los mejores profesionales, al tiempo que establecer una vinculación entre la remuneración, los resultados y los objetivos para la Sociedad y el Grupo.

De acuerdo con lo previsto en la Política, el sistema de retribución variable de los Consejeros Ejecutivos podrá contemplar los siguientes componentes variables: (i) una retribución variable anual, (ii) una retribución variable plurianual, y (iii) una retribución variable extraordinaria. Si bien dicho sistema presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y variables en función de la responsabilidad, dedicación y logro de objetivos estratégicos, la importancia relativa de la retribución variable de los Consejeros Ejecutivos supone que, en función del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para el devengo de dicha retribución, puede llegar a tener una importancia superior a la de los componentes retributivos de carácter fijo.

La determinación de la retribución variable para el consejero ejecutivo se vincula a la consecución de una combinación de objetivos económico-financieros, industriales y operativos concretos, predeterminados y cuantificables de la Sociedad, o de la división o unidad de negocio correspondiente, que estarán alineados con los intereses de los accionistas y con el Plan estratégico de la Sociedad. A su vez, también podrá evaluarse el desempeño individual del consejero ejecutivo y podrá ponderarse otros objetivos en materia de gobierno corporativo y sostenibilidad, pudiendo ser de carácter cuantitativo o cualitativo.

En concreto, para determinar la importancia relativa de los conceptos retributivos variables respecto a los fijos ("Mix Retributivo") del Consejero Delegado, se considera lo siguiente:

* Una retribución fija en metálico que para 2026 asciende a 1.200 miles de euros.

* Una retribución variable anual que asciende a 1.200 miles de euros para un nivel de consecución del 100% de los objetivos preestablecidos, existiendo la posibilidad de incrementar dicho importe hasta un máximo del 140% de la retribución fija en caso de desempeño extraordinario y sobrecumplimiento máximo de los objetivos preestablecidos, por lo que el importe máximo ascendería a 1.680 miles de euros.

En relación con el "Mix Retributivo", la retribución variable "target" anual del Consejero Delegado representa un 50% de su retribución total anual (suma de la retribución fija anual y la retribución variable a corto plazo, excluyendo los importes correspondientes a la retribución en especie y a la remuneración que pudiera derivarse de la participación en el "Plan de compraventa incentivada de acciones" de OHLA), y la retribución variable "máxima anual" del Consejero Delegado representa un 58% de su retribución total anual.

De acuerdo con lo previsto en la Política de Remuneraciones, los Consejeros Ejecutivos podrán percibir una retribución variable plurianual, que, en caso de que comprenda la entrega de acciones, de opciones sobre acciones o esté referenciada al valor de las acciones, deberá ser aprobada por la Junta General de Accionistas. En el correspondiente acuerdo de la Junta General se establecerá el número máximo de acciones que los Consejeros Ejecutivos podrán percibir como consecuencia de su participación en el referido esquema retributivo, pudiendo incluirse un periodo de diferimiento de entrega de las acciones, de manera que se reciban fraccionadas en el tiempo.

En este sentido, el Consejo de Administración, en su sesión celebrada el 10 de diciembre de 2024, aprobó un "Plan de compraventa incentivada de acciones", en el marco de la ampliación de capital aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 22 de octubre de 2024. Bajo el Plan, OHLA ha concedido a los profesionales que acudieron a la ampliación de capital y aceptaron la invitación al Plan una (1) unidad, por cada dos (2) acciones suscritas en la ampliación de capital, que les permitirá recibir, de forma gratuita, un número equivalente de acciones ordinarias de OHLA, siempre que mantengan las acciones suscritas durante un plazo de, al menos, dieciocho (18) meses y se cumplan el resto de requisitos previstos en el Plan. Mediante la aprobación de la Política de Remuneraciones vigente se aprobó la participación del Consejero Delegado en el "Plan de compraventa incentivada de acciones".

Por último, también está prevista en la Política una posible retribución variable extraordinaria para los Consejeros Ejecutivos en caso de que, a juicio del Consejo de Administración, tengan una participación determinante en operaciones significativas o de carácter transformacional para el Grupo.

OHLA y cuyo resultado redunde de forma sustancial y positiva en la Sociedad y sus accionistas. Los términos y condiciones de dicha remuneración deberán ser fijados por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, en los términos previstos en la Política de Remuneraciones.

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, PERIODO DE DEVENGO Y DE DIFERIMIENTO EN EL PAGO.

Los principios retributivos de la Política de Remuneraciones cumplen con lo establecido para las sociedades de capital en la LSC y están en línea con los principios y recomendaciones en materia de retribuciones de consejeros que se recogen en el CBGSC, sobre su adecuación a la dimensión y relevancia de la Compañía, su situación económica, comparabilidad, rentabilidad y sostenibilidad, así como sobre la no asunción excesiva de riesgos o la no recompensa de resultados desfavorables.

En este sentido, OHLA aplica las siguientes prácticas:

- a) Solicitar cuando sea necesario el apoyo de asesores externos.
- b) Revisar periódicamente las tendencias del mercado.
- c) Establecer cláusulas clawback aplicables a la retribución variable.
- d) Vincular el pago de una parte relevante de la retribución a los resultados económico-financieros de la Sociedad.

Las medidas para reducir la exposición a riesgos excesivos y reforzar la alineación con la estrategia, los intereses, los objetivos y los valores a largo plazo de OHLA y proveer la sostenibilidad de los resultados de la Sociedad, son las siguientes:

- a) La CNR revisa periódicamente la Política de Remuneraciones, velando por su cumplimiento.
- b) El abono de la retribución variable anual se produce con posterioridad a la fecha de formulación de las correspondientes cuentas anuales, y tras haberse podido determinar el grado de consecución de los objetivos financieros. En este sentido, la parte de la retribución variable anual que dependa de los resultados de la Sociedad o de alguna de sus divisiones, tendrá en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados.
- c) El hecho de que los profesionales hayan podido destinar una parte de su remuneración a la suscripción de acciones de OHLA en la ampliación de capital en el marco del "Plan de compraventa incentivada de acciones", permite que sus intereses se alineen más estrechamente con los de los accionistas e incentiva su compromiso con el futuro a largo plazo de la organización.
- d) No existe el derecho a obtener retribuciones variables garantizadas, en la medida en que hay un umbral de cumplimiento mínimo de los objetivos por debajo del cual no se abona dicha retribución.
- e) La retribución variable anual tiene fijado un importe máximo de pago.
- f) La cuantía de la retribución variable anual vendrá determinada por el grado de cumplimiento de los objetivos determinados anualmente, propuestos por la CNR y aprobados por el Consejo de Administración de OHLA.
- g) Contempla la correspondiente cláusula clawback, que permite a OHLA reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.
- h) En caso de producirse eventos excepcionales, debidos a circunstancias externas o internas de la Sociedad, la CNR podrá proponer al Consejo de Administración ajustes a la retribución variable.
- i) Actualmente, la CNR está integrada por cuatro (4) miembros, uno (1) de los cuales también es miembro de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. La presencia interrelacionada de consejeros en ambas Comisiones garantiza que los riesgos asociados a la remuneración se tengan en cuenta en las deliberaciones de ambas Comisiones y en las propuestas presentadas al Consejo de Administración, tanto para determinar como para evaluar los incentivos anuales.

MEDIDAS PREVISTAS PARA EVITAR CONFLICTOS DE INTERESES.

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

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

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

A.1.3 Importe y naturaleza de los componentes fijos que se prevé devengarán en el ejercicio los consejeros en su condición de tales.

Corresponde a la Junta General de Accionistas fijar la asignación anual que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros por dicha condición, siendo el Consejo de Administración el responsable de distribuir esta cantidad entre los distintos consejeros en la forma, momento y proporción que libremente considere, pudiendo reducirla si lo considera conveniente.

A estos efectos, la Junta General de Accionistas de OHLA celebrada el 30 de junio de 2023 procedió a fijar la Retribución Máxima Anual en un importe de 2.500 miles de euros. Dicho límite permanecerá vigente mientras el Consejo de Administración no proponga a la Junta General de Accionistas su modificación y esta sea aprobada.

La Retribución Máxima Anual será objeto de distribución entre los Consejeros Externos atendiendo a los siguientes factores objetivos:

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

Adicionalmente, los Consejeros Externos tienen reconocidos, como componentes fijos de su remuneración, las retribuciones en especie previstas en este Informe (A.1.5).

Por último, los Consejeros Externos residentes fuera de la Comunidad Autónoma donde la Sociedad tenga fijado su domicilio social serán compensados por los gastos de viaje incurridos en el desempeño de su cargo.

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

Tal como se ha indicado anteriormente, a pesar de que los Estatutos Sociales establecen que las retribuciones que perciben los Consejeros Externos son compatibles y se entienden independientes de las retribuciones que perciben los Consejeros Ejecutivos, durante la vigencia de la Política, la Retribución Máxima Anual únicamente se repartirá entre los Consejeros Externos que no desempeñen funciones ejecutivas en la Sociedad.

A.1.4 Importe y naturaleza de los componentes fijos que serán devengados en el ejercicio por el desempeño de funciones de alta dirección de los consejeros ejecutivos.

Por el desempeño de funciones ejecutivas en el seno de la Compañía, los Consejeros Ejecutivos perciben una remuneración fija anual dineraria. El importe de la retribución fija de los Consejeros Ejecutivos se establece por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, en función del nivel de responsabilidad y dedicación exigido para el desempeño de su cargo, la experiencia de los Consejeros Ejecutivos, la trayectoria profesional en OHLA, su alineación con la del equipo directivo y la competitividad de acuerdo al desarrollo de funciones equivalentes en compañías comparables, pudiendo ser revisada periódicamente por el Consejo de Administración.

La remuneración fija dineraria anual del Consejero Delegado para el ejercicio 2026 asciende a 1.200 miles de euros.

A.1.5 Importe y naturaleza de cualquier componente de remuneración en especie que será devengado en el ejercicio incluyendo, pero no limitado a, las primas de seguros abonadas en favor del consejero.

La Política de Remuneraciones contempla determinadas retribuciones en especie, que responden a los siguientes conceptos:

*Para todos los consejeros:

- Seguro de responsabilidad civil:

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

*Para los Consejeros Ejecutivos:

- Seguro médico:

Los Consejeros Ejecutivos y su familia son beneficiarios de un seguro médico, en los términos de la póliza suscrita en cada momento y cuyo coste será asumido íntegramente por OHLA.

- Aportaciones a un seguro de vida y accidentes:

Los Consejeros Ejecutivos podrán ser beneficiarios de un seguro de vida y accidentes instrumentado a través de un seguro colectivo de grupo mixto suscrito con una compañía aseguradora, cuyo coste es asumido por la Compañía.

- Seguro de ahorro vinculado a la jubilación:

Los Consejeros Ejecutivos podrán ser beneficiarios de un seguro de ahorro vinculado a la jubilación, conforme a las condiciones que se regulen en cada momento en la "Política de Seguro Colectivo de Vida de Grupo OHLA (España)".

- Vehículo:

Los Consejeros Ejecutivos podrán tener derecho al uso de un vehículo en régimen de renting, de conformidad con lo establecido en las políticas internas de la Compañía.

Además, podrán recibir otras prestaciones de común aplicación para los empleados, directivos y miembros de la alta dirección y de la Dirección General de OHLA en los términos previstos en sus respectivos contratos.

A.1.6 Importe y naturaleza de los componentes variables, diferenciando entre los establecidos a corto y largo plazo.

Parámetros financieros y no financieros, incluyendo entre estos últimos los sociales, medioambientales y de cambio climático, seleccionados para determinar la remuneración variable en el ejercicio en curso, explicación de en qué medida tales parámetros guardan relación con el rendimiento, tanto del consejero, como de la entidad y con su perfil de riesgo, y la metodología, plazo necesario y técnicas previstas para poder determinar, al finalizar el ejercicio, el grado efectivo de cumplimiento de los parámetros utilizados en el diseño de la remuneración variable, explicando los criterios y factores que aplica en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y la consolidación de cada componente de la retribución variable.

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

Los Consejeros Ejecutivos pueden contar con los siguientes componentes variables en su sistema de remuneración.

***Remuneración variable anual:**

El Consejero Delegado participa en un sistema de retribución variable anual vinculado a la consecución de objetivos concretos, predeterminados y cuantificables, alineado con los intereses de los accionistas de OHLA y con el plan estratégico de la Sociedad, sin perjuicio de que pueda participar en otros sistemas de remuneración variables contemplados en la Política.

La retribución variable anual del Consejero Delegado representa un porcentaje de su retribución fija anual, calculado con base en la consecución de una combinación de objetivos cuantitativos y cualitativos predeterminados y cuantificables, que se abonará en metálico.

La fijación de dichos objetivos para cada ejercicio y la evaluación de su grado de consecución una vez finalizado el mismo corresponden al Consejo de Administración a propuesta de la CNR.

Los parámetros utilizados por OHLA para el cálculo de la retribución variable anual de 2026 están basados, entre otros, en objetivos económico-financieros, industriales y operativos concretos, predeterminados y cuantificables de la Sociedad. También podrá evaluarse el desempeño individual, sin perjuicio de la posibilidad de ponderar otros objetivos en materia de sostenibilidad y gobierno corporativo, pudiendo ser de carácter cuantitativo o cualitativo.

La CNR revisará anualmente las condiciones del sistema de retribución variable de los Consejeros Ejecutivos, atendiendo a la estrategia de la Compañía y a la situación del negocio. Dicha revisión será posteriormente sometida a la aprobación del Consejo de Administración.

En el ejercicio 2026 el Consejo de Administración, previo informe favorable de la CNR, ha acordado fijar para el consejero ejecutivo unos objetivos vinculados a la gestión sostenible del Grupo y de carácter personal con un peso relativo total del 30% y unos objetivos cuantitativos vinculados a la contratación, margen neto, Ebitda, BDDI y caja con un peso relativo total del 70%.

El grado de cumplimiento de los objetivos fijados se determinará en función de las reglas de ponderación que haya establecido el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR. Adicionalmente, el Consejo ha acordado establecer como primer requisito para el devengo de la retribución variable anual del ejercicio 2026 que se cumplan ciertos límites mínimos para entrar posteriormente a valorar el cumplimiento de los objetivos descritos anteriormente.

El pago de la retribución variable anual se realiza a ejercicio vencido, por lo que el abono de la retribución variable anual correspondiente al ejercicio 2026 tendrá lugar, en su caso, en el ejercicio 2027.

En caso de producirse eventos excepcionales debidos a circunstancias tanto externas como internas de la Sociedad, la CNR podrá proponer al Consejo de Administración ajustes a la retribución variable.

La parte de la retribución variable anual cuyo abono dependa de los resultados de la Sociedad o de alguna de sus divisiones tendrá en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados.

Por último, el sistema de retribución variable anual contempla la correspondiente cláusula clawback, que permite a OHLA reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.

El Consejo de Administración, previo informe de la CNR, determinará si han concurrido tales circunstancias y la retribución variable que, en su caso, deba ser reembolsada.

***Remuneración variable plurianual:**

De acuerdo con la Política, los Consejeros Ejecutivos podrán quedar incluidos dentro de los sistemas de retribución variable plurianuales que apruebe el Consejo de Administración, ligados a la permanencia y al cumplimiento de determinados objetivos estratégicos.

La inclusión de los Consejeros Ejecutivos en este tipo de sistemas estará sometida, en caso de que la retribución comprenda la entrega de acciones, de opciones sobre acciones o esté referenciada al valor de las acciones, a la correspondiente aprobación preceptiva de la Junta General de Accionistas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 219 de la LSC y en los Estatutos Sociales.

A fecha de elaboración del presente Informe, el Consejero Delegado no participa en ningún sistema de retribución variable plurianual.

***Plan de compraventa incentivada de acciones:**

El Consejo de Administración, en su sesión celebrada el día 10 de diciembre de 2024, aprobó un "Plan de compraventa incentivada de acciones", en el marco de la ampliación de capital aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 22 de octubre de 2024.

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

La participación del Consejero Delegado en el "Plan de compraventa incentivada de acciones" se aprobó mediante la consiguiente aprobación de la Política de Remuneraciones en 2025. El Consejero Delegado participa en el Plan como parte del colectivo de beneficiarios, habiéndose concedido a su favor las unidades correspondientes a las acciones suscritas en la ampliación de capital.

***Remuneración variable extraordinaria:**

Los Consejeros Ejecutivos podrán percibir una remuneración variable extraordinaria, en caso de que, a juicio del Consejo de Administración, tengan una participación determinante en operaciones significativas o de carácter transformacional para el Grupo OHLA y cuyo resultado redunde de forma sustancial y positiva en la Sociedad y sus accionistas. Los términos y condiciones de dicha remuneración deberán ser fijados por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR.

Lo dispuesto anteriormente en relación con la cláusula clawback de la remuneración variable anual no será de aplicación a la retribución variable extraordinaria en los términos previstos en la Política.

A.1.7 Principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo. Entre otra información, se indicarán las contingencias cubiertas por el sistema, si es de aportación o prestación definida, la aportación anual que se tenga que realizar a los sistemas de aportación definida, la prestación a la que tengan derecho los beneficiarios en el caso de sistemas de prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a

favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado, o derivado de la terminación de la relación contractual, en los términos previstos, entre la sociedad y el consejero.

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

A fecha de elaboración del presente Informe, la Sociedad no ha implantado ningún sistema de ahorro a largo plazo para los consejeros.

A.1.8 Cualquier tipo de pago o indemnización por resolución o cese anticipado o derivado de la terminación de la relación contractual en los términos previstos entre la sociedad y el consejero, sea el cese a voluntad de la empresa o del consejero, así como cualquier tipo de pactos acordados, tales como exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, que den derecho al consejero a cualquier tipo de percepción.

La Política de Remuneraciones no prevé indemnizaciones para los Consejeros Externos en caso de terminación de sus funciones como consejero.

El contrato del Consejero Delegado prevé este tipo de cláusulas, que se explican a continuación en el presente Informe.

PACTOS ACORDADOS, TALES COMO EXCLUSIVIDAD, NO CONCURRENCIA POST-CONTRACTUAL Y PERMANENCIA O FIDELIZACIÓN, QUE DEN DERECHO AL CONSEJERO A CUALQUIER TIPO DE PERCEPCIÓN.

El contrato del Consejero Delegado prevé estos pactos, que se explican a continuación en el presente Informe.

A.1.9 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, salvo que se hayan explicado en el apartado anterior.

CONDICIONES QUE DEBERÁN RESPETAR LOS CONTRATOS DE QUIENES EJERZAN FUNCIONES DE ALTA DIRECCIÓN COMO CONSEJEROS EJECUTIVOS.

De acuerdo con la LSC y con la normativa interna de la Sociedad, corresponde al Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, aprobar las condiciones esenciales de los contratos de los Consejeros Ejecutivos (incluidas las eventuales compensaciones o indemnizaciones para el supuesto de separación) por el desempeño de sus funciones ejecutivas.

Las condiciones principales y, en especial, las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico de cada Consejero Ejecutivo, (i) se determinan en sus respectivos contratos, (ii) están dentro de los conceptos retributivos que se determinan en los Estatutos Sociales de OHLA, y (iii) son acordes con la Política de Remuneraciones.

A continuación se exponen los términos y condiciones esenciales del contrato del Consejero Delegado, que son los que acostumbran a incluirse en este tipo de contratos:

* Duración: el contrato del Consejero Delegado, tendrá una duración que se vinculará al mantenimiento del cargo de consejero.

* Exclusividad: la prestación de servicios por parte del Consejero Delegado se efectuará en régimen de plena dedicación sin que durante la duración del contrato pueda prestar servicios para terceras sociedades competidoras o no con OHLA.

A este respecto, a menos que medie autorización previa y expresa del Consejo de Administración, el Consejero Delegado se abstendrá de realizar cualquier actividad profesional fuera del ámbito del Grupo OHLA, ya sea directa o indirectamente, para terceros o por cuenta propia, aun cuando la actividad de que se trate no sea concurrente con las de ninguna sociedad del Grupo.

* Confidencialidad: el Consejero Delegado se compromete a no divulgar y a impedir que terceras personas no autorizadas tomen conocimiento de cualesquiera planes de negocio, procedimientos, métodos, información, datos comerciales o industriales, know-how y documentos técnicos pertenecientes al Grupo OHLA relativos a su actividad considerados confidenciales por su naturaleza, ya sea porque se encuentren en su poder o porque hubiera tenido acceso a ellos por razón de su cargo.

A tal efecto, el Consejero Delegado cumplirá con esta diligencia tanto durante la prestación de sus servicios como con posterioridad a la extinción de su relación con la Sociedad y con independencia de las razones y la forma en que haya tenido lugar dicha extinción.

* Plazo de preaviso: el contrato del Consejero Delegado establece que tanto la Sociedad como éste podrán desistir unilateralmente del contrato, mediando un preaviso por escrito de, al menos, tres (3) meses a la otra parte. En caso de incumplimiento total o parcial de dicho preaviso, la parte que haya adoptado la decisión extintiva deberá abonar a la otra parte un importe equivalente a 100 miles de euros por cada mes de preaviso incumplido, o la parte proporcional en caso de no ser meses completos.

* Indemnizaciones: en caso de cese de su cargo como Consejero Delegado por OHLA sin que medie justa causa o incumplimiento de sus obligaciones y deberes como Consejero Ejecutivo, el Consejero Delegado tendrá derecho a una indemnización adicional por importe de 600 miles de euros. Cada mes hasta completar los primeros cuarenta y ocho (48) meses de duración de su contrato, dicha indemnización se verá minorada en 12,5 miles de euros mensuales.

* No competencia post-contractual: el contrato del Consejero Delegado prevé la posibilidad de que el Consejo de Administración pueda exigir al Consejero Delegado una obligación de no competencia post-contractual en el momento del cese de su cargo, durante un periodo estipulado de un año desde dicha fecha.

Como consecuencia de la activación del pacto de no competencia post-contractual, el Consejero Delegado tendrá derecho a percibir, una vez extinguido el contrato, un importe de 2.880 miles de euros (equivalente a una anualidad de la retribución total máxima prevista en su contrato en caso de sobrecumplimiento de los objetivos fijados en el sistema de retribución variable anual).

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

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

A.1.10 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria que será devengada por los consejeros en el ejercicio en curso en contraprestación por servicios prestados distintos de los inherentes a su cargo.

No está previsto que los consejeros de OHLA devenguen remuneración suplementaria alguna.

A.1.11 Otros conceptos retributivos como los derivados, en su caso, de la concesión por la sociedad al consejero de anticipos, créditos y garantías y otras remuneraciones.

No se prevé la concesión de anticipos, créditos, garantías y otras remuneraciones distintas de las anteriormente descritas.

A.1.12 La naturaleza e importe estimado de cualquier otra remuneración suplementaria prevista no incluida en los apartados anteriores, ya sea satisfecha por la entidad u otra entidad del grupo, que se devengará por los consejeros en el ejercicio en curso.

No se prevé remuneración alguna por parte de entidades del Grupo a cualquiera de los miembros que formen parte del Consejo de Administración.

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

- Una nueva política o una modificación de la política ya aprobada por la Junta.
- Cambios relevantes en las determinaciones específicas establecidas por el consejo para el ejercicio en curso de la política de remuneraciones vigente respecto de las aplicadas en el ejercicio anterior.
- Propuestas que el consejo de administración hubiera acordado presentar a la junta general de accionistas a la que se someterá este informe anual y que se propone que sean de aplicación al ejercicio en curso.

Como se ha desarrollado en apartados previos, la Política de Remuneraciones que resulta de aplicación en 2026 es la aprobada, a propuesta del Consejo de Administración de OHLA, por la Junta General de Accionistas de OHLA celebrada el día 27 de junio de 2025, con el voto favorable del 72,14% del capital social concurrente. Salvo modificaciones por parte de la Junta General de Accionistas, la Política de Remuneraciones resultará de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2028.

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

<https://www.ohla-group.com/wp-content/uploads/2026/01/politica-remuneraciones-consejeros-esp.pdf>

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

El acuerdo del informe anual de remuneraciones del ejercicio anterior recibió el voto favorable del 72,35% del capital social concurrente a la Junta General de Accionistas celebrada el 27 de junio de 2025, en los términos previstos en el apartado B.4 del presente Informe. El Consejo de Administración considera que las prácticas retributivas en dicho informe cuentan con la conformidad de un número relevante de accionistas y son acordes con las prácticas de las sociedades del sector en el que opera la Compañía, por lo que ha decidido adoptar una línea de continuidad con las mismas.

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

- B.1.1** Explique el proceso que se ha seguido para aplicar la política de remuneraciones y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del presente informe. Esta información incluirá el papel desempeñado por la comisión de retribuciones, las decisiones tomadas por el consejo de administración y, en su caso, la identidad y el rol de los asesores externos cuyos servicios se hayan utilizado en el proceso de aplicación de la política retributiva en el ejercicio cerrado.

La política de remuneraciones que resultó de aplicación a los consejeros de OHLA en el ejercicio 2025 fue la aprobada por la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 2 de junio de 2022 con el voto favorable de 93,12% del capital social concurrente, y modificada en la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 30 de junio de 2023 con el voto favorable del 87,47% del capital social concurrente (la "Política de Remuneraciones 2023-2025" o la "Política 2023-2025").

El proceso que se ha seguido para aplicar la Política de Remuneraciones 2023-2025 durante el ejercicio 2025 y determinar las retribuciones individuales que se reflejan en la sección C del Informe, es el siguiente:

- Consejeros Externos: se detallan las retribuciones individuales de los Consejeros Externos en el apartado B.5. de este Informe.
- Consejeros Ejecutivos: la retribución devengada por el Consejero Delegado durante el ejercicio 2025 se detalla en el apartado B.6 del presente Informe.

A continuación, se detallan las actuaciones, asuntos y decisiones más relevantes en materia de remuneraciones adoptadas por la CNR y el Consejo de Administración de acuerdo con las facultades descritas en este Informe (A.1.1):

- Analizó las condiciones pactadas para la extinción del contrato de tres directores generales e informó al Consejo sobre la propuesta de salida de todos ellos.
- Analizó e informó al Consejo de Administración sobre la propuesta de retribución variable del Consejero Delegado, proponiendo sus objetivos y evaluando el cumplimiento de éstos.
- Analizó, informando al Consejo de Administración para su aprobación, los criterios y el esquema de objetivos para el devengo de la retribución variable de 2025.
- Fue informada del grado de cumplimiento de objetivos por la alta dirección del Grupo OHLA en relación con el ejercicio 2024 para el devengo de la retribución variable.
- Revisó el Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente al ejercicio 2024 verificando la información recogida en el mismo.
- Informó al Consejo del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros correspondiente al ejercicio 2024, verificando que se aplicaba correctamente la Política 2023-2025.
- Revisó la información sobre la retribución del Consejo publicada por la Compañía en sus reportes financieros semestrales.
- Aprobó su Memoria de Actividades.

Para adoptar, entre otras, las decisiones anteriormente mencionadas, la CNR se reunió durante el ejercicio 2025 en 10 ocasiones.

Además, durante el ejercicio 2025, se ha contado con J&A Garrigues, S.L.P. en el asesoramiento externo a la Sociedad sobre distintas cuestiones en materia de remuneraciones.

B.1.2 Explique cualquier desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la política de remuneraciones que se ha producido durante el ejercicio.

No se ha producido ninguna desviación del procedimiento establecido para la aplicación de la Política de Remuneraciones 2023-2025 en el ejercicio 2025.

B.1.3 Indique si se ha aplicado cualquier excepción temporal a la política de remuneraciones y, de haberse aplicado, explique las circunstancias excepcionales que han motivado la aplicación de estas excepciones, los componentes específicos de la política retributiva afectados y las razones por las que la entidad considera que esas excepciones han sido necesarias para servir a los intereses a largo plazo y la sostenibilidad de la sociedad en su conjunto o para asegurar su viabilidad. Cuantifique, asimismo, el impacto que la aplicación de estas excepciones ha tenido sobre la retribución de cada consejero en el ejercicio.

En el ejercicio 2025 no se ha aplicado ninguna excepción temporal a la Política de Remuneraciones 2023-2025.

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

OHLA aplica las siguientes prácticas de cara a reducir la exposición a riesgos excesivos y reforzar la alineación con la estrategia, los intereses, los objetivos y los valores a largo plazo de OHLA y proveer la sostenibilidad de los resultados de la Sociedad:

- La CNR revisa periódicamente la Política de Remuneraciones, velando por el cumplimiento de esta.
- El abono de la retribución variable anual se produce con posterioridad a la fecha de formulación de las correspondientes cuentas anuales, y tras haberse podido determinar el grado de consecución de los objetivos financieros. En este sentido, la parte de la retribución variable anual que dependa de los resultados de la Sociedad o de alguna de sus divisiones, tendrá en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados.
- No existe el derecho a obtener retribuciones variables garantizadas, en la medida en que hay un umbral de cumplimiento mínimo de los objetivos por debajo del cual no se abona dicha retribución.
- La retribución variable anual tiene fijado un importe máximo de pago.
- La cuantía de la retribución variable anual vendrá determinada por el grado de cumplimiento de los objetivos determinados anualmente, propuestos por la CNR y aprobados por el Consejo de Administración de OHLA.
- Contempla la correspondiente cláusula clawback, que permite a OHLA reclamar el reembolso de los componentes variables de la remuneración cuando el pago de la retribución variable no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento o cuando se hayan abonado atendiendo a datos cuya inexactitud quede acreditada con posterioridad.
- En caso de producirse eventos excepcionales, debidos a circunstancias externas o internas de la Sociedad, la CNR podrá proponer al Consejo de Administración ajustes a la retribución variable.
- A fecha de elaboración del presente Informe, la CNR está integrada por cuatro (4) miembros, uno (1) de los cuales también es miembro de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. La presencia interrelacionada de consejeros en ambas Comisiones garantiza que los riesgos asociados a la remuneración se tengan en cuenta en las deliberaciones de ambas Comisiones y en las propuestas presentadas al Consejo de Administración, tanto para determinar como para evaluar los incentivos anuales.

Por otro lado, las medidas para garantizar que se atienden a los resultados a largo plazo de OHLA son:

- El diseño de la Política de Remuneraciones es coherente y se encuentra alineado con la estrategia de la Sociedad y orientado a la obtención de los resultados a largo plazo, de forma que la retribución de los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad esté en línea con la dedicación, el esfuerzo y la responsabilidad asumidos:
- La remuneración de los Consejeros Ejecutivos incluye entre sus componentes: (i) una retribución fija (dinero y en especie), (ii) una retribución variable anual y (iii) una retribución variable plurianual. Adicionalmente, podrán tener derecho a percibir retribuciones variables de carácter extraordinario bajo determinados supuestos.
- La retribución variable anual se vincula, entre otros parámetros, a la consecución de objetivos económico-financieros, industriales y operativos concretos, predeterminados y cuantificables de la Sociedad, la división o la unidad de negocio correspondiente de la que, en su caso, sea responsable el Consejero Ejecutivo. Estos objetivos estarán alineados con los intereses de los accionistas de OHLA y con el plan estratégico de la Sociedad.
- Se prevé en los Estatutos Sociales de la Sociedad la posibilidad de retribuir a los consejeros mediante la entrega de acciones, de opciones sobre acciones, o mediante retribución referenciada al valor de las acciones, siempre y cuando la aplicación de alguno de estos sistemas de retribución sea acordada previamente por la Junta General de Accionistas.

• Equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. Actualmente, los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad cuentan con un sistema de retribución variable anual cuya retribución variable "target" se ha fijado en el 100% de la retribución fija, asumiendo un cumplimiento del 100% de los objetivos.

En relación con las medidas necesarias para evitar conflictos de interés por parte de los consejeros, en línea con lo establecido por la LSC, la Política 2023-2025 hace referencia al Reglamento del Consejo de Administración, que recoge una serie de obligaciones derivadas de sus deberes de lealtad, y encaminadas a evitar situaciones de conflicto de interés. Por otro lado, el citado Reglamento reconoce como una de las competencias de la CNR, la de velar porque los eventuales conflictos de intereses no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo prestado a la CNR.

B.3. Explique cómo la remuneración devengada y consolidada en el ejercicio cumple con lo dispuesto en la política de retribución vigente y, en particular, cómo contribuye al rendimiento sostenible y a largo plazo de la sociedad.

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

En cumplimiento con lo establecido en la Política de Remuneraciones 2023-2025 aplicable durante el ejercicio 2025, la remuneración devengada durante dicho ejercicio por los consejeros ha sido la siguiente:

• Consejeros Externos:

Los importes que se determinan en la Política 2023-2025 y que se detallan en el apartado B.5 de este Informe, tanto por su pertenencia y/o presidencia del Consejo de Administración, como de las diferentes Comisiones.

El importe total devengado por el conjunto de los Consejeros Externos en 2025 asciende a 1.331 miles de euros. Asimismo, se ha abonado a los Consejeros Externos residentes fuera de la localidad del domicilio social de OHLA, unas dietas por desplazamientos por importe de 212 miles de euros.

Dicha cuantía se encuadra dentro del límite de la Retribución Máxima Anual previsto en la Política 2023-2025 (i.e., 2.500 miles de euros).

De acuerdo con la Política de Remuneraciones 2023-2025, la Retribución Máxima Anual fijada por la Junta General de Accionistas se distribuirá únicamente entre los Consejeros Externos que no desempeñan funciones ejecutivas en la Sociedad.

• Consejero Delegado:

- La remuneración fija correspondiente al desempeño de sus funciones ejecutivas durante el ejercicio 2025 se determinó en función de las responsabilidades inherentes al cargo. En dicho ejercicio, el Consejero Delegado percibió una remuneración fija por importe de 1.200 miles de euros.

- Asimismo, en el ejercicio 2026 se le abonará un importe en metálico de 1.182 miles de euros, correspondiente a la retribución variable anual devengada durante el ejercicio 2025.

- La prima satisfecha por OHLA al seguro de vida y accidentes, seguro médico y demás beneficios aplicables al Consejero Delegado se detallan en el apartado B.14 del presente Informe.

Por otro lado, los sistemas de retribución variable incorporan medidas que tienen en cuenta posibles variaciones en los resultados de la Sociedad, entre las que se encuentran:

• Incluir escalas de consecución definidas para cada objetivo con base en los resultados alcanzados por la Sociedad. En consecuencia, cualquier variación en el rendimiento de la Sociedad, afectará al grado de consecución de los objetivos y de forma directa al importe de la remuneración variable que le pueda corresponder, en su caso, a los Consejeros Ejecutivos.

• No existe una retribución variable garantizada, en la medida en que hay un umbral mínimo de cumplimiento de los objetivos por debajo del cual no se abona dicha retribución.

• Únicamente se devengará la retribución variable cuando el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, haya evaluado el grado de consecución de los objetivos financieros y tras la formulación de las cuentas anuales.

• La remuneración de carácter variable del Consejero Delegado está sometida a una cláusula clawback que, en su caso, permitiría a la CNR proponer al Consejo de Administración el reembolso de los componentes variables cuando su pago no haya estado ajustado a las condiciones de rendimiento, o cuando se haya abonado atendiendo a datos cuya inexactitud queda acreditada con posterioridad.

• En caso de producirse eventos excepcionales, debidos a circunstancias externas o internas de la Sociedad, la CNR podrá proponer al Consejo de Administración la aplicación de determinados ajustes sobre la retribución variable.

• La parte de la retribución variable que dependa de los resultados de la Sociedad o de alguna de sus divisiones, tendrá en cuenta las eventuales salvedades que consten en el informe del auditor externo y minoren dichos resultados.

B.4. Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de abstenciones y de votos negativos, en blanco y a favor que se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	633.798.651	45,81

	Número	% sobre emitidos
Votos negativos	174.060.370	27,46
Votos a favor	458.534.561	72,35
Votos en blanco		0,00
Abstenciones	1.203.720	0,19

Observaciones

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

El importe de las retribuciones individuales devengadas en el ejercicio 2025 por los Consejeros Externos, incluyendo el importe que perciben por la pertenencia y/o presidencia del Consejo de Administración y de sus Comisiones, ha sido distribuido siguiendo el criterio de reparto establecido en la Política de Remuneraciones 2023-2025, atendiendo a los siguientes factores objetivos:

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

De acuerdo con lo anterior, el importe total devengado por todos los Consejeros Externos en su condición de tales en 2025 asciende a 1.331 miles de euros.

En cuanto a la proporción relativa de la remuneración de cada Consejero Externo en su condición de tal sobre la remuneración total de estos en el ejercicio 2025, es la siguiente (en miles de euros):

Consejero Retribución fija anual (€) Proporción relativa sobre la remuneración total (%)

Doña REYES CALDERON CUADRADO 190 14,27

Doña MARIA DEL CARMEN VICARIO GARCIA 32 2,40

Don FRANCISCO JOSE GARCIA MARTIN 227 17,05

Don ANTONIO ALMANSA MORENO 27 2,03

Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES 35 2,63

Don FRANCISCO JOSE ELIAS NAVARRO 32 2,40

Don LUIS FERNANDO MARTIN AMODIO 138 10,37

Don JULIO MAURICIO MARTIN AMODIO 130 9,77

Doña XIMENA CARAZA CAMPOS 91 6,84

Don ANDRES HOLZER NEUMANN 140 10,52

Don JOSE MIGUEL ANDRES TORRECILLAS 100 7,51

Doña SOCORRO FERNANDEZ LARREA 83 6,24

Don VICENTE RODERO RODERO 106 7,96

TOTAL 1.331 100,00

La retribución total abonada durante 2025 a los Consejeros Externos asciende a 1.331 miles de euros y supone respecto al importe total abonado en 2024 (1.130 miles de euros), un incremento de 201 miles de euros.

Asimismo, se han abonado a los Consejeros Externos residentes fuera de la localidad del domicilio social de OHLA dietas por desplazamientos por importe de 212 miles de euros.

La variación en la retribución de los Consejeros Externos en el ejercicio 2025, respecto del ejercicio 2024, se explica principalmente por el incremento en el número de Consejeros Externos —aunque ello conlleva, a su vez, una reducción en el número de Consejeros Ejecutivos—.

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

Actualmente, el único Consejero Ejecutivo de la Compañía es el Consejero Delegado, que fue nombrado en su cargo el día 22 de octubre de 2024. Durante el ejercicio 2025, ha devengado como remuneración fija anual un importe total de 1.200 miles de euros en metálico.

Lo anterior supone un descenso de 96 miles de euros de la retribución fija abonada respecto al año 2024 en concepto de remuneración a los Consejeros Ejecutivos, principalmente derivado de que durante el 2025 sólo ha existido un Consejero Ejecutivo.

Asimismo, en 2025 se han reconocido al Consejero Delegado como parte de sus beneficios sociales: el abono de las primas del seguro médico de salud, el seguro de vida, las cuotas de renting del vehículo de dirección y otros conceptos salariales o extrasalariales.
Por los conceptos anteriores, en el ejercicio 2025 se ha imputado al Consejero Delegado un importe total de 135 miles de euros.
Por otro lado, al igual que en el ejercicio 2024, no se ha realizado durante el ejercicio 2025 aportación alguna por parte de OHLA a un sistema de previsión social en favor del Consejero Delegado.
Por último, la Sociedad, en los términos contemplados en los Estatutos Sociales, ha contratado un seguro de responsabilidad civil para el Consejero Delegado derivado del desempeño de su cargo, en las condiciones usuales de mercado y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad.

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

En particular:

- a) Identifique cada uno de los planes retributivos que han determinado las distintas remuneraciones variables devengadas por cada uno de los consejeros durante el ejercicio cerrado, incluyendo información sobre su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, condiciones en su caso de consolidación, periodos de devengo y vigencia, criterios que se han utilizado para la evaluación del desempeño y cómo ello ha impactado en la fijación del importe variable devengado, así como los criterios de medición que se han utilizado y el plazo necesario para estar en condiciones de medir adecuadamente todas las condiciones y criterios estipulados, debiendo explicarse en detalle los criterios y factores que ha aplicado en cuanto al tiempo requerido y métodos para comprobar que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de cualquier otro tipo a las que estaba vinculado el devengo y consolidación de cada componente de la retribución variable.
- b) En el caso de planes de opciones sobre acciones u otros instrumentos financieros, las características generales de cada plan incluirán información sobre las condiciones tanto para adquirir su titularidad incondicional (consolidación), como para poder ejercitar dichas opciones o instrumentos financieros, incluyendo el precio y plazo de ejercicio.
- c) Cada uno de los consejeros, y su categoría (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos), que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- d) En su caso, se informará sobre los periodos de devengo o de aplazamiento de pago establecidos que se hayan aplicado y/o los periodos de retención/no disposición de acciones u otros instrumentos financieros, si existieran.

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

Tal y como establece la Política de Remuneraciones 2023-2025, únicamente los Consejeros Ejecutivos pueden ser incluidos en los sistemas de retribución variable de la Sociedad.
El sistema de retribución variable de los Consejeros Ejecutivos incluye entre sus componentes una retribución variable anual y una retribución variable plurianual.
Retribución variable anual:
El Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, acordó retribuir al Consejero Delegado con un importe de 1.182 miles de euros en concepto de retribución variable anual, en los términos previstos en su contrato, lo que se corresponde con un 98,50% de consecución de los objetivos establecidos por el Consejo de Administración, fijados para el 2025 con un peso relativo de un 70% para los objetivos cuantitativos y un 30% para los objetivos cualitativos.
Así, la ponderación de los objetivos cuantitativos de la retribución variable anual para 2025 ha sido la siguiente:

- Objetivo de margen neto, con una ponderación del 30%.
- Objetivo de caja generada, con una ponderación del 15%.
- Objetivo de caja centralizada, con una ponderación del 15%.
- Objetivo de contratación, con una ponderación del 10%.

Adicionalmente, unos objetivos cualitativos con un peso total del 30%, vinculados tanto a determinadas metas personales específicas como a la gestión sostenible del Grupo.

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

Retribución variable plurianual:

De acuerdo con el apartado anterior, los Consejeros Ejecutivos podrán quedar incluidos dentro de los sistemas de retribución variable plurianuales que apruebe el Consejo de Administración de la Sociedad.

Tal como se ha indicado en este Informe, el Consejo de Administración, en su sesión celebrada el día 10 de diciembre de 2024, aprobó un "Plan de compraventa incentivada de acciones", en el marco de la ampliación de capital aprobada por la Junta General de Accionistas celebrada el 22 de octubre de 2024. Bajo el Plan, OHLA ha concedido a los profesionales que acudieron a la ampliación de capital y aceptaron la invitación al Plan una (1) unidad, por cada dos (2) acciones suscritas en la ampliación de capital, que les permitirá recibir, de forma gratuita, un número equivalente de acciones ordinarias de OHLA, siempre que mantengan las acciones suscritas durante un plazo de, al menos, dieciocho (18) meses y se cumplan el resto de los requisitos previstos en el Plan.

Como parte del colectivo de beneficiarios del Plan, el Consejero Delegado ha sido invitado a participar en el mismo, y se le han concedido las unidades correspondientes en función de las acciones suscritas en la ampliación de capital. No obstante, durante el ejercicio 2025 aún no se han entregado las acciones gratuitas, únicamente se cedieron al Consejero Delegado los derechos de suscripción preferente para que pudiera acudir a la ampliación de capital.

Por tanto, el Consejero Delegado no ha percibido retribución alguna por este concepto durante el ejercicio 2025.

B.8. Indique si se ha procedido a reducir o a reclamar la devolución de determinados componentes variables devengados cuando se hubiera, en el primer caso, diferido el pago de importes no consolidados o, en el segundo caso, consolidado y pagado, atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta. Describa los importes reducidos o devueltos por la aplicación de las cláusulas de reducción (malus) o devolución (clawback), por qué se han ejecutado y los ejercicios a que corresponden.

Si bien la retribución variable del Consejero Delegado está sujeta a cláusulas clawback, durante el ejercicio 2025 no se ha procedido a reclamar la devolución de componentes variables, al no haberse devengado o pagado remuneración variable como consecuencia de datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta, o cuyo pago no haya estado ajustado a determinadas condiciones de rendimiento.

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

La Sociedad no ha realizado aportación alguna a sistemas de ahorro a largo plazo durante el ejercicio 2025.

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

La Sociedad no ha efectuado pagos en concepto de indemnización durante el ejercicio 2025.

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

En el ejercicio 2025 no se ha producido ninguna modificación del contrato del Consejero Delegado.

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

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

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

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

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

El Consejero Delegado participó en un seguro de vida y accidentes suscrito por la Sociedad. Dicho seguro cubrió las contingencias de fallecimiento e invalidez en los términos y condiciones fijados en cada momento. La cobertura del capital asegurado ascendió en 2025 2.400 miles de euros. La prima anual satisfecha por la Sociedad en el ejercicio 2025 ascendió a 15 miles de euros. Durante dicho ejercicio no percibió cantidad alguna en concepto de reintegro.

Asimismo, en el ejercicio 2025 el Consejero Delegado recibió el pago de las primas del seguro médico, que ascendieron a un importe de 4 miles de euros. Además, la Sociedad abonó las cuotas de renting del vehículo del Consejero Delegado por importe de 5 miles de euros.

Por último, la Sociedad, en los términos contemplados en los Estatutos Sociales, mantuvo contratado un seguro de responsabilidad civil para el Consejero Delegado derivado del desempeño de su cargo, dentro de la póliza suscrita para asegurar las responsabilidades de administradores y directivos del Grupo.

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

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

B.16. Explique y detalles los importes devengados en el ejercicio en relación con cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, incluyendo todas las prestaciones en cualquiera de sus formas, como cuando tenga la consideración de operación vinculada o, especialmente, cuando afecte de manera significativa a la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero, debiendo explicarse el importe otorgado o pendiente de pago, la naturaleza de la contraprestación recibida y las razones por las que se habría considerado, en su caso, que no constituye una remuneración al consejero por su condición de tal o en contraprestación por el desempeño de sus funciones ejecutivas, y si se ha considerado apropiado o no incluirse entre los importes devengados en el apartado de "otros conceptos" de la sección C.

No existen otros conceptos retributivos distintos de los ya descritos en este Informe que hayan sido abonados a los miembros del Consejo de Administración durante el ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025.

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2025
Doña REYES CALDERON CUADRADO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña MARIA DEL CARMEN VICARIO GARCIA	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 27/03/2025
Don FRANCISCO JOSE GARCIA MARTIN	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don ANTONIO ALMANSA MORENO	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 27/03/2025
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	Consejero Independiente	Desde 01/01/2025 hasta 27/03/2025
Don FRANCISCO JOSE ELIAS NAVARRO	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 27/03/2025
Don LUIS FERNANDO MARTIN AMODIO	Presidente Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JULIO MAURICIO MARTIN AMODIO	Vicepresidente Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don TOMAS JOSE RUIZ GONZALEZ	Consejero Delegado	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Doña XIMENA CARAZA CAMPOS	Consejero Dominical	Desde 27/03/2025 hasta 31/12/2025
Don ANDRES HOLZER NEUMANN	Consejero Dominical	Desde 01/01/2025 hasta 31/12/2025
Don JOSE MIGUEL ANDRES TORRECILLAS	Consejero Independiente	Desde 22/05/2025 hasta 31/12/2025
Doña SOCORRO FERNANDEZ LARREA	Consejero Independiente	Desde 22/05/2025 hasta 31/12/2025
Don VICENTE RODERO RODERO	Consejero Independiente	Desde 30/04/2025 hasta 31/12/2025

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

a) Retribuciones de la sociedad objeto del presente informe:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Doña REYES CALDERON CUADRADO	190								190	190
Doña MARIA DEL CARMEN VICARIO GARCIA	32								32	7
Don FRANCISCO JOSE GARCIA MARTIN	227								227	240
Don ANTONIO ALMANSA MORENO	27								27	6
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	35								35	8
Don FRANCISCO JOSE ELIAS NAVARRO	32								32	7
Don LUIS FERNANDO MARTIN AMODIO	138								138	1.402
Don JULIO MAURICIO MARTIN AMODIO	130								130	864
Don TOMAS JOSE RUIZ GONZALEZ				1.200	1.182				2.382	377
Doña XIMENA CARAZA CAMPOS	91								91	123
Don ANDRES HOLZER NEUMANN	140								140	8
Don JOSE MIGUEL ANDRES TORRECILLAS	100								100	
Doña SOCORRO FERNANDEZ LARREA	83								83	
Don VICENTE RODERO RODERO	106								106	

Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña REYES CALDERON CUADRADO	Plan							0,00				
Doña MARIA DEL CARMEN VICARIO GARCIA	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JOSE GARCIA MARTIN	Plan							0,00				
Don ANTONIO ALMANSA MORENO	Plan							0,00				
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JOSE ELIAS NAVARRO	Plan							0,00				
Don LUIS FERNANDO MARTIN AMODIO	Plan							0,00				
Don JULIO MAURICIO MARTIN AMODIO	Plan							0,00				
Don TOMAS JOSE RUIZ GONZALEZ	Plan							0,00				
Doña XIMENA CARAZA CAMPOS	Plan							0,00				
Don ANDRES HOLZER NEUMANN	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don JOSE MIGUEL ANDRES TORRECILLAS	Plan							0,00				
Doña SOCORRO FERNANDEZ LARREA	Plan							0,00				
Don VICENTE RODERO RODERO	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña REYES CALDERON CUADRADO	
Doña MARIA DEL CARMEN VICARIO GARCIA	
Don FRANCISCO JOSE GARCIA MARTIN	
Don ANTONIO ALMANSA MORENO	
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	
Don FRANCISCO JOSE ELIAS NAVARRO	

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Don LUIS FERNANDO MARTIN AMODIO	
Don JULIO MAURICIO MARTIN AMODIO	
Don TOMAS JOSE RUIZ GONZALEZ	
Doña XIMENA CARAZA CAMPOS	
Don ANDRES HOLZER NEUMANN	
Don JOSE MIGUEL ANDRES TORRECILLAS	
Doña SOCORRO FERNANDEZ LARREA	
Don VICENTE RODERO RODERO	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña REYES CALDERON CUADRADO								
Doña MARIA DEL CARMEN VICARIO GARCIA								
Don FRANCISCO JOSE GARCIA MARTIN								
Don ANTONIO ALMANSA MORENO								
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don FRANCISCO JOSE ELIAS NAVARRO								
Don LUIS FERNANDO MARTIN AMODIO								
Don JULIO MAURICIO MARTIN AMODIO								
Don TOMAS JOSE RUIZ CONZALEZ								
Doña XIMENA CARAZA CAMPOS								
Don ANDRES HOLZER NEUMANN								
Don JOSE MIGUEL ANDRES TORRECILLAS								
Doña SOCORRO FERNANDEZ LARREA								
Don VICENTE RODERO RODERO								

Observaciones

iv) Detalle de otros conceptos

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña REYES CALDERON CUADRADO	Concepto	
Doña MARIA DEL CARMEN VICARIO GARCIA	dietas de desplazamiento	1
Don FRANCISCO JOSE GARCIA MARTIN	Concepto	
Don ANTONIO ALMANSA MORENO	dietas de desplazamiento	2
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	Concepto	
Don FRANCISCO JOSE ELIAS NAVARRO	dietas de desplazamiento	3
Don LUIS FERNANDO MARTIN AMODIO	dietas de desplazamiento	90
Don JULIO MAURICIO MARTIN AMODIO	dietas de desplazamiento	50
Don TOMAS JOSE RUIZ GONZALEZ	Seguro de vida y accidentes, salud, renting vehículo y cesión derechos del Plan de compra incentivada de acciones	135
Doña XIMENA CARAZA CAMPOS	Concepto	
Don ANDRES HOLZER NEUMANN	dietas de desplazamiento	55
Don JOSE MIGUEL ANDRES TORRECILLAS	Concepto	
Doña SOCORRO FERNANDEZ LARREA	Concepto	
Don VICENTE RODERO RODERO	dietas de desplazamiento	11

Observaciones

b) Retribuciones a los consejeros de la sociedad cotizada por su pertenencia a órganos de administración de sus entidades dependientes:

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

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Doña REYES CALDERON CUADRADO										
Doña MARIA DEL CARMEN VICARIO GARCIA										
Don FRANCISCO JOSE GARCIA MARTIN										
Don ANTONIO ALMANSA MORENO										
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES										
Don FRANCISCO JOSE ELIAS NAVARRO										
Don LUIS FERNANDO MARTIN AMODIO										
Don JULIO MAURICIO MARTIN AMODIO										
Don TOMAS JOSE RUIZ GONZALEZ										
Doña XIMENA CARAZA CAMPOS										
Don ANDRES HOLZER NEUMANN										
Don JOSE MIGUEL ANDRES TORRECILLAS										
Doña SOCORRO FERNANDEZ LARREA										

**INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE
LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS**

Nombre	Remuneración fija	Dietas	Remuneración por pertenencia a comisiones del consejo	Sueldo	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Indemnización	Otros conceptos	Total ejercicio 2025	Total ejercicio 2024
Don VICENTE RODERO RODERO										

Observaciones

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

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Doña REYES CALDERON CUADRADO	Plan							0,00				
Doña MARIA DEL CARMEN VICARIO GARCIA	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don FRANCISCO JOSE GARCIA MARTIN	Plan							0,00				
Don ANTONIO ALMANSA MORENO	Plan							0,00				
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	Plan							0,00				
Don FRANCISCO JOSE ELIAS NAVARRO	Plan							0,00				
Don LUIS FERNANDO MARTIN AMODIO	Plan							0,00				
Don JULIO MAURICIO MARTIN AMODIO	Plan							0,00				
Don TOMAS JOSE RUIZ GONZALEZ	Plan							0,00				
Doña XIMENA CARAZA CAMPOS	Plan							0,00				

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Denominación del Plan	Instrumentos financieros al principio del ejercicio 2025		Instrumentos financieros concedidos durante el ejercicio 2025		Instrumentos financieros consolidados en el ejercicio				Instrumentos vencidos y no ejercidos	Instrumentos financieros al final del ejercicio 2025	
		Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes/ consolidadas	Precio de las acciones consolidadas	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados (miles €)	Nº instrumentos	Nº instrumentos	Nº Acciones equivalentes
Don ANDRES HOLZER NEUMANN	Plan							0,00				
Don JOSE MIGUEL ANDRES TORRECILLAS	Plan							0,00				
Doña SOCORRO FERNANDEZ LARREA	Plan							0,00				
Don VICENTE RODERO RODERO	Plan							0,00				

Observaciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo.

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña REYES CALDERON CUADRADO	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Remuneración por consolidación de derechos a sistemas de ahorro
Doña MARIA DEL CARMEN VICARIO GARCIA	
Don FRANCISCO JOSE GARCIA MARTIN	
Don ANTONIO ALMANSA MORENO	
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	
Don FRANCISCO JOSE ELIAS NAVARRO	
Don LUIS FERNANDO MARTIN AMODIO	
Don JULIO MAURICIO MARTIN AMODIO	
Don TOMAS JOSE RUIZ GONZALEZ	
Doña XIMENA CARAZA CAMPOS	
Don ANDRES HOLZER NEUMANN	
Don JOSE MIGUEL ANDRES TORRECILLAS	
Doña SOCORRO FERNANDEZ LARREA	
Don VICENTE RODERO RODERO	

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Doña REYES CALDERON CUADRADO								
Doña MARIA DEL CARMEN VICARIO GARCIA								

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don FRANCISCO JOSE GARCIA MARTIN								
Don ANTONIO ALMANSA MORENO								
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES								
Don FRANCISCO JOSE ELIAS NAVARRO								
Don LUIS FERNANDO MARTIN AMODIO								
Don JULIO MAURICIO MARTIN AMODIO								
Don TOMAS JOSE RUIZ GONZALEZ								
Doña XIMENA CARAZA CAMPOS								
Don ANDRES HOLZER NEUMANN								
Don JOSE MIGUEL ANDRES TORRECILLAS								
Doña SOCORRO FERNANDEZ LARREA								

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)				Importe de los fondos acumulados (miles €)			
	Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos consolidados		Sistemas de ahorro con derechos económicos no consolidados	
	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
Don VICENTE RODERO RODERO								

Observaciones**iv) Detalle de otros conceptos**

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Doña REYES CALDERON CUADRADO	Concepto	
Doña MARIA DEL CARMEN VICARIO GARCIA	Concepto	
Don FRANCISCO JOSE GARCIA MARTIN	Concepto	
Don ANTONIO ALMANSA MORENO	Concepto	
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	Concepto	
Don FRANCISCO JOSE ELIAS NAVARRO	Concepto	
Don LUIS FERNANDO MARTIN AMODIO	Concepto	
Don JULIO MAURICIO MARTIN AMODIO	Concepto	
Don TOMAS JOSE RUIZ GONZALEZ	Concepto	
Doña XIMENA CARAZA CAMPOS	Concepto	
Don ANDRES HOLZER NEUMANN	Concepto	

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Concepto	Importe retributivo
Don JOSE MIGUEL ANDRES TORRECILLAS	Concepto	
Doña SOCORRO FERNANDEZ LARREA	Concepto	
Don VICENTE RODERO RODERO	Concepto	

Observaciones

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
Doña REYES CALDERON CUADRADO	190				190						190
Doña MARIA DEL CARMEN VICARIO GARCIA	32			1	33						33
Don FRANCISCO JOSE GARCIA MARTIN	227				227						227
Don ANTONIO ALMANSA MORENO	27			2	29						29

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	35				35						35
Don FRANCISCO JOSE ELIAS NAVARRO	32			3	35						35
Don LUIS FERNANDO MARTIN AMODIO	138			90	228						228
Don JULIO MAURICIO MARTIN AMODIO	130			50	180						180
Don TOMAS JOSE RUIZ GONZALEZ	2.382			135	2.517						2.517
Doña XIMENA CARAZA CAMPOS	91				91						91
Don ANDRES HOLZER NEUMANN	140			55	195						195
Don JOSE MIGUEL ANDRES TORRECILLAS	100				100						100
Doña SOCORRO FERNANDEZ LARREA	83				83						83

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad					Retribución devengada en sociedades del grupo					Total ejercicio 2025 sociedad + grupo
	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 sociedad	Total Retribución metálico	Beneficio bruto de las acciones o instrumentos financieros consolidados	Remuneración por sistemas de ahorro	Remuneración por otros conceptos	Total ejercicio 2025 grupo	
Don VICENTE RODERO RODERO	106			11	117						117
TOTAL	3.713			347	4.060						4.060

Observaciones

C.2. Indique la evolución en los últimos 5 años del importe y variación porcentual de la retribución devengada por cada uno de los consejeros de la cotizada que lo hayan sido durante el ejercicio, de los resultados consolidados de la sociedad y de la remuneración media sobre una base equivalente a tiempo completo de los empleados de la sociedad y de sus entidades dependientes que no sean consejeros de la cotizada.

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Consejeros ejecutivos									
Don TOMAS JOSE RUIZ GONZALEZ	2.517	567,64	377	-	0	-	0	-	0
Consejeros externos									
Don LUIS FERNANDO MARTIN AMODIO	228	-83,74	1.402	78,37	786	413,73	153	-32,30	226

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
Don JULIO MAURICIO MARTIN AMODIO	180	-79,17	864	97,26	438	192,00	150	-28,23	209
Don ANDRES HOLZER NEUMANN	195	n.s	8	-	0	-	0	-	0
Don ANTONIO ALMANSA MORENO	29	383,33	6	-	0	-	0	-	0
Don FRANCISCO JOSE ELIAS NAVARRO	35	400,00	7	-	0	-	0	-	0
Don FRANCISCO JOSE GARCIA MARTIN	227	-5,42	240	0,00	240	29,73	185	140,26	77
Don JOSEP MARIA ECHARRI TORRES	35	337,50	8	-	0	-	0	-	0
Don JOSE MIGUEL ANDRES TORRECILLAS	100	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña MARIA DEL CARMEN VICARIO GARCIA	33	371,43	7	-	0	-	0	-	0
Doña REYES CALDERON CUADRADO	190	0,00	190	0,00	190	8,57	175	0,00	175
Doña SOCORRO FERNANDEZ LARREA	83	-	0	-	0	-	0	-	0
Don VICENTE RODERO RODERO	117	-	0	-	0	-	0	-	0
Doña XIMENA CARAZA CAMPOS	91	-26,02	123	89,23	65	-	0	-	0
Resultados consolidados de la sociedad									

	Importes totales devengados y % variación anual								
	Ejercicio 2025	% Variación 2025/2024	Ejercicio 2024	% Variación 2024/2023	Ejercicio 2023	% Variación 2023/2022	Ejercicio 2022	% Variación 2022/2021	Ejercicio 2021
	50.645	n.s	1.593	-96,40	44.223	-	-60.839	-	42.384
Remuneración media de los empleados									
	26.593	13,63	23.403	-4,02	24.382	-6,94	26.201	-1,20	26.519

Observaciones

D. OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

APARTADO 1.1.

DETERMINACIONES ESPECÍFICAS, TANTO DE LAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS POR SU CONDICIÓN DE TAL, COMO POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS.

Conforme a lo establecido en los Estatutos Sociales de OHLA (los "Estatutos Sociales" o los "Estatutos") y en el Reglamento del Consejo de Administración de OHLA (el "Reglamento del Consejo") vigentes, la Política de Remuneraciones distingue entre (i) la remuneración percibida por el ejercicio de su función general como consejeros, esto es, la que corresponde por las funciones inherentes al cargo de administrador sin tener en cuenta la que pueda corresponder por el desempeño de funciones ejecutivas (i.e., consejeros dominicales e independientes y otros consejeros externos, en adelante, los "Consejeros Externos"), (ii) la retribución prevista para los consejeros que desarrollan funciones ejecutivas (los "Consejeros Ejecutivos"), y (iii) la remuneración percibida por pertenencia a comisiones del Consejo (las "Comisiones", o las "Comisiones del Consejo").

En relación con las determinaciones específicas, tanto de las remuneraciones de los Consejeros Externos, como por el desempeño de funciones ejecutivas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (la "CNR") y el Consejo de Administración, prevén aplicar el siguiente sistema de remuneración a los consejeros de OHLA para el ejercicio 2026 y siguientes, en línea con los principios generales anteriormente mencionados:

? Para los Consejeros Externos en su condición de tales:

De acuerdo con el artículo 28 del Reglamento del Consejo de Administración de OHLA, el Consejo de Administración y la CNR adoptarán todas las medidas que estén a su alcance para asegurar que la retribución de los Consejeros Externos se ajuste a su dedicación efectiva y ofrezca incentivos para su dedicación, pero no constituya un obstáculo para su independencia. En particular, el sistema de retribución de los Consejeros Externos es el siguiente:

(i) Se les abonará una asignación fija anual por su pertenencia, presidencia o vicepresidencia del Consejo de Administración y, en su caso, una remuneración fija adicional por pertenecer o presidir las Comisiones del Consejo de Administración, incluyendo, en su caso, el pago de gastos incurridos en el desempeño del cargo para los Consejeros Externos no residentes en la Comunidad Autónoma donde la Compañía tiene fijado su domicilio social.

Además, el consejero coordinador (el "Consejero Coordinador") percibirá, en su caso, un importe adicional en metálico, de cara a remunerar convenientemente la dedicación añadida que su cargo exige.

(ii) Asimismo, de acuerdo con lo establecido en la Política y en el apartado C del artículo 24 de los Estatutos Sociales, los Consejeros Externos podrán ser retribuidos mediante la entrega de acciones o de opciones sobre acciones, o mediante retribución referenciada al valor de las acciones, siempre que la aplicación de alguno de estos sistemas de retribución sea acordada previamente por la Junta.

En la actualidad, no existe ninguna retribución de este tipo para los Consejeros Externos aprobada por la Junta General de Accionistas.

(iii) La Sociedad, en los términos contemplados en los Estatutos, podrá contratar un seguro de responsabilidad civil para todos los consejeros derivado del desempeño de su cargo, en las condiciones usuales de mercado y proporcionadas a las circunstancias de la propia Sociedad. Conforme a lo previsto en la Política de Remuneraciones, en el marco del artículo 24 de los Estatutos de OHLA, la Junta General de Accionistas celebrada el 30 de junio de 2023 fijó el límite máximo de remuneraciones a satisfacer por la Sociedad al conjunto de Consejeros Externos (la "Retribución Máxima Anual") en un importe de 2.500 miles de euros anuales. El límite de la Retribución Máxima Anual permanecerá vigente mientras el Consejo de Administración no proponga a la Junta General de Accionistas su modificación y esta sea aprobada.

En todo caso, la referida retribución únicamente se repartirá entre los Consejeros Externos de OHLA, resultando independiente de lo previsto para los miembros del Consejo de Administración que ejerzan funciones ejecutivas.

? Para los Consejeros Ejecutivos:

A la fecha de elaboración del presente Informe, únicamente ostenta tal condición D. Tomás Ruiz González, que fue nombrado Consejero Delegado de OHLA por la Junta General Extraordinaria de Accionistas celebrada el 22 de octubre de 2024.

Con carácter general, la remuneración de los Consejeros Ejecutivos incluye los siguientes elementos retributivos: (i) retribución fija dineraria, (ii) retribución fija en especie, (iii) retribución variable anual y plurianual, y (iv) retribuciones de carácter extraordinario.

A pesar de que los Estatutos Sociales establecen que las retribuciones que perciben los consejeros en su condición de tales son compatibles y se entienden independientes de las retribuciones que perciben los Consejeros Ejecutivos por sus funciones ejecutivas, el Consejo de Administración, en su reunión de 14 de mayo de 2013, acordó que éstos no percibiesen remuneraciones ni dietas por el ejercicio de sus respectivos cargos como consejeros en su condición de tales, limitándose su retribución, por tanto, a los conceptos antes señalados.

De acuerdo con lo establecido en la Política y en el artículo 24 de los Estatutos Sociales, los Consejeros Ejecutivos podrán ser retribuidos mediante la entrega de acciones, de opciones sobre acciones, o mediante retribución referenciada al valor de las acciones, siempre que la aplicación de alguno de estos sistemas de retribución sea acordada previamente por la Junta.

Los contratos de los Consejeros Ejecutivos reflejarán los elementos retributivos que finalmente se incluyan en sus esquemas retributivos, y estos se ajustarán a la Política de Remuneraciones.

La remuneración de los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad se regula detalladamente en sus correspondientes contratos aprobados por el Consejo de Administración en cumplimiento de lo previsto en los artículos 249 y 529 octodecimos de la LSC, con ocasión de sus nombramientos. Dichos contratos se ajustan a la Política de Remuneraciones que determina que deberán tener una retribución máxima anual que se verá incrementada por la retribución variable en acciones que, en su caso, puedan percibir los Consejeros Ejecutivos de la Sociedad como consecuencia de su participación en esquemas de retribución variable plurianual, que sean objeto de aprobación por parte de la Junta General

de Accionistas de la Sociedad y las indemnizaciones a las que pudieran tener derecho en determinados supuestos de cese, en los términos previstos en sus contratos.

DESCRIPCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS DE LA SOCIEDAD INVOLUCRADOS EN LA DETERMINACIÓN, APROBACIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y SUS CONDICIONES.

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

? Junta General de Accionistas:

De acuerdo con lo previsto en el artículo 24 de los Estatutos Sociales de la Sociedad, y en el artículo 25 del Reglamento de la Junta General de Accionistas, la Política de Remuneraciones se aprobará por la Junta General, para su aplicación durante un período máximo de tres (3) ejercicios, como punto separado del orden del día. No obstante, las propuestas de nuevas políticas de remuneraciones de los consejeros deberán ser sometidas a la Junta General de Accionistas con anterioridad a la finalización del último ejercicio de aplicación de la anterior, pudiendo la Junta General de Accionistas determinar que la nueva política sea de aplicación desde la fecha misma de aprobación y durante los tres ejercicios siguientes.

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

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

? Consejo de Administración:

En los términos previstos en el artículo 24 de los Estatutos de la Sociedad, en el artículo 25 del Reglamento de la Junta General de Accionistas y en los artículos 5, 27 y 28 del Reglamento del Consejo de Administración, el Consejo:

- (i) propondrá a la Junta General de Accionistas la Política de Remuneraciones;
- (ii) adoptará las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la Política de Remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas;
- (iii) distribuirá individualmente entre los consejeros en su condición de tales la retribución que considere conveniente dentro de la retribución máxima anual aprobada por la Junta General de Accionistas, previo informe de la CNR;
- (iv) adoptará, junto a la CNR, todas las medidas para asegurar que la retribución de los Consejeros Externos se ajuste a su dedicación efectiva y ofrezca incentivos para su dedicación, sin que constituyan un obstáculo para su independencia;
- (v) cuando a un miembro del Consejo de Administración se le atribuyan funciones ejecutivas, aprobará el contrato que se celebre entre éste y la Sociedad. En dicho contrato, que deberá ser acorde con la Política de Remuneraciones y con los Estatutos, se detallarán todos los conceptos por los que el consejero pueda obtener una retribución por el desempeño de funciones ejecutivas;
- (vi) determinará la remuneración individual de cada consejero por el desempeño de funciones ejecutivas dentro del marco de la Política de Remuneraciones y de conformidad con lo previsto en su contrato, previo informe de la CNR;
- (vii) elaborará y publicará anualmente un informe sobre remuneraciones de los consejeros, que se someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día a la Junta General de Accionistas.

? Comisión de Nominamientos y Retribuciones:

De conformidad con el artículo 16 del Reglamento del Consejo de Administración, la CNR tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- (i) propondrá al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de Comisiones Ejecutivas o de Consejeros Delegados, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los Consejeros Ejecutivos y los criterios para el resto del personal directivo del Grupo, velando por su observancia;
- (ii) revisará periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos;
- (iii) velará por la transparencia de las retribuciones;
- (iv) revisará periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, así como garantizar que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la Sociedad;
- (v) verificará la información sobre remuneraciones de los consejeros y altos directivos contenida en los distintos documentos corporativos, incluido el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros.

La CNR estará formada por un mínimo de tres y un máximo de siete Consejeros Externos, debiendo ser, al menos, dos de ellos consejeros independientes, designados en función de los conocimientos, aptitudes y experiencia adecuados a las funciones que estén llamados a desempeñar.

A la fecha de elaboración del presente Informe, la composición de la CNR es la siguiente:

Consejero Cargo Tipología

Dña. Reyes Calderón Cuadrado Presidente Independiente

D. Luis Fernando Martín Amodio Vocal Dominical

Dña. Socorro Fernández Larrea Vocal Independiente

Dña. Ximena Caraza Campos Vocal Dominical

Actuará como secretario de la CNR el secretario del Consejo de Administración y, en su ausencia, la vicesecretaria de dicho órgano.

La CNR de OHLA se reunirá, como mínimo, tres veces al año. Además, se reunirá cada vez que el Consejo de Administración o su Presidente solicite la emisión de un informe o la adopción de propuestas y, en cualquier caso, siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones.

Durante el ejercicio 2026, hasta la fecha de elaboración del presente Informe, la CNR se ha reunido en 2 ocasiones.

EMPRESAS COMPARABLES PARA ESTABLECER LA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN DE LA SOCIEDAD.

El Consejo de Administración ha de procurar que la retribución de sus miembros sea competitiva con la correspondiente al desarrollo de funciones equivalentes en compañías comparables basándose, en todo caso, en los principios generales que sustentan la Política de Remuneraciones.

Los principios generales que inspiran la Política de Remuneraciones de OHLA tienen en cuenta las tendencias del mercado, de cara a posicionarse frente al mismo en función del planteamiento estratégico de la Sociedad, resultando eficaz para atraer, motivar y retener a los mejores profesionales, con el objeto de lograr su alineación con la remuneración establecida por compañías comparables.

INFORMACIÓN SOBRE SI HA PARTICIPADO ALGÚN ASESOR EXTERNO Y, EN SU CASO, IDENTIDAD DEL MISMO.

OHLA ha contado con el asesoramiento externo de J&A Garrigues, S.L.P. para la elaboración de la Política de Remuneraciones aplicable en 2026, así como para la preparación del presente Informe.

PROCEDIMIENTOS CONTEMPLADOS EN LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES VIGENTE DE LOS CONSEJEROS PARA APLICAR EXCEPCIONES TEMPORALES A LA POLÍTICA, CONDICIONES EN LAS QUE SE PUEDE RECURRIR A ESAS EXCEPCIONES Y COMPONENTES QUE PUEDAN SER OBJETO DE EXCEPCIÓN SEGÚN LA POLÍTICA.

No se ha producido ninguna desviación del procedimiento para la aplicación de la Política de Remuneraciones ni se han aplicado excepciones temporales a la misma, ni se han sobrepasado los límites establecidos.

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

23/03/2026

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

☐ Si
☒ No