

ANEXO 1

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANONIMAS COTIZADAS

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA

30/11/2016

C.I.F.

A-28011153

DENOMINACIÓN SOCIAL

ZARDOYA OTIS, S.A.

DOMICILIO SOCIAL

GOLFO DE SALONICA, 73 MADRID

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

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

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

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

Explique la política de remuneraciones

De acuerdo con el artículo 24 de los Estatutos Sociales y el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración, el ejercicio del cargo de consejero en Zardoya Otis, S.A. (la "Sociedad") estará retribuido.

Durante el ejercicio 2016, los principios de la política de retribuciones de los consejeros son similares a los aplicados en 2015. Dicha política ha sido aprobada por el Consejo de Administración y sometida al voto consultivo de la Junta General de Accionistas de 19 de mayo de 2016. Los principios de la política de retribuciones son:

1. Retribución de consejeros (Retribución Estatutaria)

El citado artículo 24 de los Estatutos Sociales fija una retribución global consistente en una participación máxima del 1,5% del beneficio consolidado después de impuestos con el límite máximo del 1% del beneficio consolidado antes de impuestos. Esta cantidad solo podrá ser deducida de los beneficios líquidos (después de impuestos) y después de estar cubiertas las atenciones de la reserva legal y de la estatutaria y tras haber sido reconocido a los accionistas un dividendo mínimo del 10% del capital social desembolsado ("Retribución Estatutaria"). Asimismo, los Estatutos establecen que la contratación de un seguro de responsabilidad civil en favor de los consejeros formará parte del citado límite máximo de retribución.

Esta retribución será distribuida entre los consejeros en la forma que libremente determine el Consejo de Administración en cada ejercicio social, en función de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Además, el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración establece los principios o criterios que deberán tenerse en cuenta para fijar la remuneración de los consejeros externos. En particular, se establece que esta remuneración será aquella que se considere necesaria para retribuir la dedicación, cualificación y responsabilidad que el cargo exija, sin que sea tan elevada como para comprometer su independencia.

En este sentido y en línea con la tendencia general de mantener estable la retribución del Consejo de Administración, es necesario destacar que el propio Consejo (previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones) ha decidido, tal y como venía haciendo durante varios ejercicios consecutivos, limitar el importe total de la Retribución Estatutaria a 1.200.000 euros para 2016 (100.000 euros más que en 2015).

Este incremento se debe a que en el ejercicio 2016 (a diferencia del anterior) don José Miguel Andrés Torrecillas y don Patrick Blethon han devengado su retribución por un ejercicio completo iniciado el 1 de diciembre de 2015 y finalizado el 30 de noviembre de 2016.

2. Retribución del Consejero Delegado

La retribución del Consejero Delegado (don Bernardo Calleja Fernandez) por sus funciones ejecutivas en la Sociedad está regulada en su contrato con la Sociedad, el cual fue aprobado por, al menos, dos tercios del Consejo de Administración (con la abstención del Consejero Delegado) e informado favorablemente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de acuerdo con el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital. Dicha retribución tiene un componente fijo (ver apartado A.3) y otro variable (ver apartado A.4).

3. Resumen de los conceptos retributivos

Los conceptos retributivos aplicables para las distintas tipologías de consejeros de la Sociedad pueden resumirse conforme al siguiente cuadro:

Clase /Número/Retribución fija/Retribución variable/Retribución Estatutaria/Programa de incentivos a largo plazo UTC
Consejero ejecutivo: 1/Sí/Sí/N.A./Sí
Consejeros dominicales:7/N.A./N.A./Sí/N.A.
Consejeros independientes: 2/N.A./N.A./Sí/N.A.
Otro externo:1/N.A./N.A./Sí/N.A.

El Consejo de Administración actualmente no tiene previsto realizar cambios en el proceso de toma de decisiones para la configuración del esquema retributivo (mix retributivo) de los consejeros en los próximos años.

Los criterios utilizados por la Sociedad para establecer su política de remuneración son consistentes con los empleados con carácter general por el resto de sociedades cotizadas.

Respecto a la importancia relativa de los conceptos retributivos variables (tal y como estos se describen en el apartado A.4 siguiente) respecto de los fijos (tal y como estos se describen en el apartado A.3 siguiente), es necesario destacar que los primeros representaron en 2016 un 40% del total.

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

Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

1. El papel del Consejo de Administración

El Consejo de Administración aprueba la política de remuneraciones de los consejeros en los términos establecidos en la Ley y en los Estatutos Sociales, de acuerdo con el artículo 3 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad. Asimismo, el Consejo de Administración aprueba el contrato del Consejero Delegado con la Sociedad.

2. El papel de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Por otro lado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones debe, de acuerdo con el artículo 529 quince de la Ley de Sociedades de Capital y del artículo 12 B) 2 (j) del Reglamento del Consejo de Administración:

- (a) proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros;
- (b) proponer al Consejo de Administración la política de retribuciones del Consejero Delegado, así como la retribución individual y sus demás condiciones contractuales; y
- (c) velar por la observancia de la política de retribuciones.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha informado favorablemente sobre este Informe Anual de Remuneraciones en su reunión de 21 de febrero de 2017. En esa misma reunión, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones formuló la propuesta de política de remuneraciones de los consejeros para 2017.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene la siguiente composición a cierre del ejercicio 2016:

Nombre / Cargo / Tipología

Don Jose Maria Loizaga Viguri / Presidente / Independiente

Don Philippe Delpech / Vicepresidente / Dominical

Don José Miguel Andrés Torrecillas / Vocal / Independiente

Otis Elevator Company / Vocal / Dominical

Pierre Dejoux / Vocal / Dominical

3. El papel de la Junta General de Accionistas

Igualmente, el artículo 24 de los Estatutos Sociales de la Sociedad y el artículo 529 novecientos de la Ley de Sociedades de Capital establecen que la política de remuneraciones de los consejeros se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas al menos cada tres años como punto separado del Orden del Día. Dicha propuesta de la política de remuneraciones del Consejo de Administración presentada a la Junta General deberá ser motivada y deberá estar acompañada de un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde la convocatoria de la Junta General, quienes podrán solicitar además su entrega o envío gratuito.

Además se establece que la política de remuneraciones de los consejeros así aprobada mantendrá su vigencia durante los tres ejercicios siguientes a aquel en que haya sido aprobada por la Junta General. Cualquier modificación o sustitución de la misma durante dicho plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General de Accionistas conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

La disposición final de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo establece en su Disposición Transitoria que en caso de que la primera junta general ordinaria de accionistas que se celebre a partir del 1 de enero de 2015 aprobase con carácter consultivo el informe sobre remuneraciones de los consejeros, se entenderá que la política sobre remuneraciones de la sociedad contenida en el mismo ha resultado igualmente aprobada.

Por todo ello, se sometió a la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 19 de mayo de 2016, la votación con carácter consultivo del Informe Anual sobre Remuneraciones de los Consejeros 2015.

4. Otros

La Sociedad no ha utilizado durante el ejercicio al que se refiere este informe los servicios de asesores externos para determinar la política de retribución de sus consejeros, siendo, en consecuencia, el propio Consejo de Administración, con la intervención de todos sus miembros, y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones son los órganos responsables de diseñar, aprobar e implementar su política retributiva, todo ello, bajo la supervisión de la Junta General de Accionistas.

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

Explique los componentes fijos de la remuneración
--

Don Bernardo Calleja Fernández, Consejero Delegado de la Sociedad durante el ejercicio 2016 y el único consejero ejecutivo de la Sociedad, ha percibido una remuneración fija en atención al desempeño de funciones ejecutivas. Esta remuneración fija, que tal y como se indica en el apartado D.1 siguiente ascendió a 249.107 euros durante el ejercicio 2016 y 209.600 euros durante el ejercicio 2015.

Asimismo, debe incluirse dentro de los componentes fijos que configuran el esquema retributivo de los consejeros la aportación al plan de pensiones de aportación definida que la Sociedad ha realizado para el Consejero Delegado de la Sociedad, don Bernardo Calleja Fernandez, cuyo importe, ascendió a 56.888 euros en el ejercicio 2016 y 47.000 euros en el ejercicio 2015.

No existe una remuneración adicional por el desempeño del cargo de Presidente, no hay otros órganos delegados del Consejo (distinto del Consejero Delegado), ni se distribuyen dietas por la asistencia a una reunión del Consejo o a cualquiera de las reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones o del Comité de Auditoría. No obstante, se tiene en cuenta a la hora de distribución de la retribución entre los consejeros las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que se consideren relevantes.

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

En particular:

- Identifique cada uno de los planes retributivos de los que los consejeros sean beneficiarios, su alcance, su fecha de aprobación, fecha de implantación, periodo de vigencia así como sus principales características. En el caso de planes de opciones sobre acciones y otros instrumentos financieros, las características generales del plan incluirán información sobre las condiciones de ejercicio de dichas opciones o instrumentos financieros para cada plan.
- Indique cualquier remuneración en concepto de participación en beneficios o primas, y la razón por la que se otorgan.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de

evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.

- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos

1. Retribución Estatutaria

Como se ha indicado en el apartado A.1 anterior, el artículo 24 de los Estatutos Sociales fija una Retribución Estatutaria, sujeta a ciertos límites de carácter cuantitativo, que es distribuida posteriormente por el Consejo de Administración entre sus miembros en atención a determinados criterios. Dicha política retributiva no tiene un periodo de vigencia específico, por lo que seguirá en vigor mientras: (i) el Consejo de Administración no apruebe otra distinta, o (ii) la Junta General de Accionistas no apruebe otra distinta.

Con carácter adicional, es necesario subrayar que el Consejo de Administración acordó por unanimidad en su reunión celebrada el 26 de julio de 2016:

(A) Limitar el importe total de la Retribución Estatutaria a 1.200.000 euros;

(B) Delegar en el Presidente del Consejo la distribución de la Retribución Estatutaria entre los consejeros de la Sociedad en función de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

(C) El pago, al final del primer semestre de 2016, de 600.000 euros a cuenta de la Retribución Estatutaria.

La Retribución Estatutaria se fija en función del beneficio de la Sociedad.

2. Retribución variable del Consejero Delegado

El objetivo del incentivo anual de don Bernardo Calleja Fernández según su condición ejecutiva es de un 60% del salario anual bruto fijo. Para el pago de los incentivos se establece un factor de pago, dependiendo de los resultados de la unidad de negocio, y calculo en función del plan de beneficio y flujo de caja generado. Para el factor final (coeficiente) se tiene en cuenta el rendimiento de don Bernardo Calleja Fernández respecto a los objetivos financieros y no financieros de la valoración de la contribución a los resultados del negocio durante el año.

El incentivo pagado en el ejercicio 2016 suma 100 miles de euros. Determinado sobre la retribución bruta fija en el momento del cálculo (240 miles de euros) con un incentivo del 41,67% que supone un coeficiente del 0.6944 sobre el importe objetivo.

Dentro del esquema retributivo de los Consejeros existe la posibilidad que don Bernardo Calleja Fernández, por su condición de ejecutivo del grupo UTC, pueda recibir anualmente un paquete de incentivos a largo plazo (esquema de remuneración basado en acciones) del grupo UTC. El objetivo de este plan es recompensar a los ejecutivos, que por su puesto tienen responsabilidades relevantes de gestión, y que, con sus esfuerzos y consecución de los objetivos previstos, contribuyen al éxito en el largo plazo de la corporación y sus unidades participadas como Zardoya Otis, S.A. Los planes de acciones, se conceden anualmente, dependiendo del desempeño individual y de la consecución de objetivos de Zardoya Otis, Otis y United Technologies Corporation. Dicho plan de incentivos está sujeto al "Recharge Agreement" suscrito en septiembre de 2010 entre United Technologies Corporation (UTC) y la Sociedad.

Las acciones/ opciones sobre acciones concedidas, tienen que mantenerse por un periodo mínimo de 3 años (vesting), y además para que sean ejecutadas tienen que haberse conseguido unos objetivos de negocio establecidos previamente.

A este respecto la valoración de las opciones concedidas a don Bernardo Calleja Fernández en el ejercicio 2016 fue de 70 miles de euros, teniendo en cuenta los siguientes criterios de valoración:

(i) se valorarán las acciones cuando se entreguen al consejero, en la medida que no estén sujetas a ninguna condición posterior (que estén "vested" desde el inicio); y

(ii) se valorarán las opciones en el momento en el que el consejero ejercite las mismas.

Dicho plan de incentivos a largo plazo de UTC representó, para la totalidad de consejeros de la Sociedad, la cantidad de 70 miles de euros durante el ejercicio 2016 (ya que el único consejero beneficiario de dicho plan es don Bernardo Calleja Fernández).

La retribución variable es pagadera en el ejercicio siguiente, una vez formuladas las cuentas anuales por el Consejo de Administración.

3. Otros

Por último, es necesario considerar que:

(A) Respecto a la consideración de qué clases de consejeros son beneficiarios de sistemas retributivos de carácter variable, nos remitimos al cuadro que resume los conceptos retributivos aplicables según la tipología de consejeros de la Sociedad en el apartado A.1 anterior, relativo a los conceptos retributivos aplicables según la tipología de consejeros de la Sociedad.

(B) El fundamento del sistema de retribución variable y de los métodos de evaluación del desempeño aplicados por la Sociedad para su distribución, deben encontrarse en los mencionados artículos 24 de los Estatutos Sociales y 18 del Reglamento del Consejo de Administración.

(C) No se han establecido periodos de diferimiento o aplazamiento de pago de la retribución de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad.

A.5 Explique las principales características de los sistemas de ahorro a largo plazo, incluyendo jubilación y cualquier otra prestación de supervivencia, financiados parcial o totalmente por la sociedad, ya sean dotados interna o externamente, con una estimación de su importe o coste anual equivalente, indicando el tipo de plan, si es de aportación o prestación definida, las condiciones de consolidación de los derechos económicos a favor de los consejeros y su compatibilidad con cualquier tipo de indemnización por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero.

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

Explique los sistemas de ahorro a largo plazo

Tal y como se menciona en el apartado A.3 dentro del componente fijo que configuran el esquema retributivo de los Consejeros existe la aportación al plan de pensiones de aportación definida que la Sociedad ha realizado para el Consejero Delegado de la Sociedad, don Bernardo Calleja Fernández, cuyo importe ascendió a 57 miles de euros en el ejercicio 2016 y 47 miles de euros en el ejercicio 2015.

A este respecto la aportación para el compromiso por pensiones, está articulada en una póliza de seguro de pensiones de aportación definida, donde la Sociedad realiza una aportación anual durante el mes de noviembre, que se calcula en dos tramos: el importe de 56.888,81 euros, compuesto por un primer tramo de 4.370,40 euros equivalente al 7% de 62.434,24 euros (cantidad establecida para el 2016 con la compañía de seguros), más un segundo tramo de 52.518,41 euros que se calculó aplicando un 28% por la diferencia entre la retribución fija bruta anual que don Bernardo Calleja Fernández percibe y los 62.434,24 euros establecidos en el primer tramo. Por lo que la consolidación de las aportaciones y respectiva imputación o devengo temporal se basa en la retribución bruta anual.

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

Explique las indemnizaciones

El único consejero que tiene derecho a una indemnización en caso de terminación es el Consejero Delegado que consiste en 45 días de remuneración por año desde su nombramiento como Consejero Delegado de la Sociedad (esto es, el 14 de febrero de 2012) hasta la fecha de terminación del contrato. Dicha indemnización por extinción se corresponde con la que tenía inicialmente en su relación laboral.

A.7 Indique las condiciones que deberán respetar los contratos de quienes ejerzan funciones de alta dirección como consejeros ejecutivos. Entre otras, se informará sobre la duración, los límites a las cuantías de indemnización, las cláusulas de permanencia, los plazos de preaviso, así como el pago como sustitución del citado plazo de preaviso, y cualesquiera otras cláusulas relativas a primas de contratación, así como indemnizaciones o blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual entre la sociedad y el consejero ejecutivo. Incluir, entre otros, los pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual.

Explique las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

El contrato del Consejero Delegado ha sido informado favorablemente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y aprobado por al menos dos tercios del Consejo de Administración, tal y como dispone los artículos 249 y 529 quince de la Ley de Sociedades de Capital.

Las condiciones particulares contenidas en este contrato son las siguientes:

- Duración: durante todo el tiempo en el que don Bernardo Calleja Fernández tenga la condición de Consejero Delegado de la Sociedad.
- Indemnización por cese anticipado o terminación por la Sociedad: 45 días de remuneración por año desde su nombramiento como Consejero Delegado de la Sociedad (esto es, el 14 de febrero de 2012) hasta la fecha de terminación del contrato.

- Pacto de exclusividad: durante la vigencia del contrato y salvo que cuente con la autorización expresa y por escrito del Consejo de Administración, don Bernardo Calleja Fernández trabajará de forma exclusiva para la Sociedad y, en caso de que sea necesario, para cualquier otra compañía del Grupo UTC.
- Pacto de permanencia o fidelización: inexistente.

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

Explique las remuneraciones suplementarias

Salvo el Consejero Delegado, único consejero ejecutivo de la Sociedad, ningún otro consejero ha prestado servicios distintos a los inherentes a su cargo. Nos remitimos al apartados A.3 y A.4 anteriores en lo que respecta a las características concretas de la remuneración suplementaria percibida por el Consejero Delegado por este motivo.

A.9 Indique cualquier retribución en forma de anticipos, créditos y garantías concedidos, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía.

Explique los anticipos, créditos y garantías concedidos

El Consejo de Administración de la Sociedad acordó anticipar el pago, al final del primer semestre de 2016, de 600.000 euros a cuenta de su Retribución Estatutaria.

Con carácter previo a su aprobación, el Comité de Auditoría informó favorablemente de dicho pago anticipado, teniendo en cuenta que: (i) la Sociedad tenía fondos suficientes, (ii) en el último balance cerrado al 30 de noviembre de 2015, las atenciones de la reserva legal y de la estatutaria estaban totalmente cubiertas; y (iii) en el Consejo de Administración celebrado el 22 de marzo de 2016 se aprobó el pago del primer dividendo a cuenta de los resultados del ejercicio 2016, por un importe bruto de 0,080 euros por acción de 0,10 euros de valor nominal, que fue abonado el día 11 de abril de 2016.

La Sociedad no ha otorgado retribución alguna a los consejeros en forma de créditos o garantías por su cuenta.

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

Explique las remuneraciones en especie

La Sociedad no ha otorgado retribución en especie alguna a los consejeros (salvo por el plan de pensiones en favor del Consejero Delegado descrito en el apartado A.5).

A.11 Indique las remuneraciones devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero, cuando dichos pagos tenga como fin remunerar los servicios de éste en la sociedad.

Explique las remuneración devengadas por el consejero en virtud de los pagos que realice la sociedad cotizada a una tercera entidad en la cual presta servicios el consejero

Tal y como se indica en el cuadro que se incluye en el apartado D.1, algunos consejeros dominicales de la Sociedad no reciben la referida Retribución Estatutaria, percibiéndola en su nombre Otis Elevator Company.

A.12 Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualesquiera que sea su naturaleza o la entidad del grupo que lo satisfaga, especialmente cuando tenga la consideración de operación vinculada o su emisión distorsione la imagen fiel de las remuneraciones totales devengadas por el consejero.

Explique los otros conceptos retributivos

No existen otros conceptos retributivos satisfechos por entidades del grupo distintos a los expuestos anteriormente.

A.13 Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia

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

Explique los acciones adoptadas para reducir los riesgos

La composición actual del Consejo de Administración (63,64% de sus miembros son consejeros dominicales en el ejercicio 2016) garantiza que en la política de remuneración de sus miembros se tienen en cuenta los resultados que deberán ser obtenidos por la Sociedad a largo plazo.

De este modo, y con la única excepción del Consejero Delegado, que percibe una remuneración fija adicional por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad, la retribución de los miembros del Consejo de Administración es en su totalidad variable (basada en los resultados de la Sociedad). Además, los límites de carácter cuantitativo presentes en los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, contribuyen a vincular necesariamente la remuneración de los consejeros con el mejor interés de la Sociedad a largo plazo. Asimismo, la política de retribuciones es aprobada por el Consejo, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y se somete a la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

B POLITICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

Derogado.

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

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

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

A continuación se incluye un resumen de la estructura y conceptos retributivos de la política de remuneraciones aplicada durante el ejercicio 2016 a los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, incluyendo los importes de remuneración que corresponden al ejercicio 2015 y 2014.

Como se ha indicado anteriormente, la estructura de la política de remuneración de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad puede dividirse en: (i) aquellos conceptos retributivos que componen la remuneración fija percibida por los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad que sólo resulta de aplicación al Consejero Delegado, cuyas principales características y procedimiento de aplicación se describen en el apartado A.3 anterior; y (ii) la Retribución Estatutaria, cuyas principales características y procedimiento de aplicación se describen en el apartado A.1 anterior.

A efectos aclaratorios, y con carácter adicional al cuadro que detalla las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros conforme a lo dispuesto en el apartado D.1 siguiente, el desglose de la retribución por concepto retributivo (en miles de euros) en los ejercicios 2014, 2015 y 2016 puede resumirse como sigue:

Concepto retributivo / 2016 / 2015 / 2014
Sueldos / 249 / 210 / 192
Retribución fija / 0 / 0 / 0
Retribución variable / 100 / 140 / 90
Retribución Estatutaria / 1.200 / 1.100 / 1.000
Sistema de retribución basado en acciones / 70 / 330 / 322
Retribución en metálico / 1.619 / 1.780 / 1.604
Otros conceptos retributivos / 57 / 47 / 41
TOTAL / 1.676 / 1.827 / 1.645

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2016
MARIO ABAJO GARCIA	Otro Externo	Desde 01/12/2015 hasta 30/11/2016.
OTIS ELEVATOR COMPANY	Dominical	Desde 01/12/2015 hasta 30/11/2016.
PIERRE DEJOUX	Dominical	Desde 01/12/2015 hasta 30/11/2016.
EURO-SYNS S.A.	Dominical	Desde 01/12/2015 hasta 30/11/2016.
ALBERTO ZARDOYA ARANA	Dominical	Desde 01/12/2015 hasta 30/11/2016.
JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	Independiente	Desde 01/12/2015 hasta 30/11/2016.
BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	Ejecutivo	Desde 01/12/2015 hasta 30/11/2016.
MARK GEORGE	Dominical	Desde 01/12/2015 hasta 30/11/2016.
PHILIPPE DELPECH	Dominical	Desde 01/12/2015 hasta 30/11/2016.
JOSE MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	Independiente	Desde 01/12/2015 hasta 30/11/2016.
PATRICK BLETHON	Dominical	Desde 01/12/2015 hasta 30/11/2016.

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

a) Retribuciones devengadas en la sociedad objeto del presente informe:

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
EURO-SYNS S.A.	0	0	0	0	0	0	0	50	50	50
MARIO ABAJO GARCIA	0	0	0	0	0	0	0	200	200	200
JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	0	0	0	0	0	0	0	200	200	200

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
OTIS ELEVATOR COMPANY	0	0	0	0	0	0	0	600	600	550
ALBERTO ZARDOYA ARANA	0	0	0	0	0	0	0	50	50	50
BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	249	0	0	100	0	0	0	57	406	397
PIERRE DEJOUX	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PHILIPPE DELPECH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PATRICK BLETHON	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSE MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	0	0	0	0	0	0	0	100	100	50

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ
PLAN B 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
02/01/2014	1.370	1.370	0,00	10	0	0	0,00	NA

Condiciones: NA

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	1.370	1.370	0,00	10

Otros requisitos de ejercicio: Mantenerse por un periodo mínimo de 3 años

BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ
PLAN A 2014

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
02/01/2014	40.100	40.100	101,00	10	0	0	0,00	NA

Condiciones: NA

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	40.100	40.100	101,00	10

Otros requisitos de ejercicio: Mantenerse por un periodo mínimo de 3 años

BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ
PLAN A 2015

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
02/01/2015	6.300	6.300	103,30	10	0	0	0,00	NA

Condiciones: NA

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	6.300	6.300	103,30	10

Otros requisitos de ejercicio: Mantenerse por un periodo mínimo de 3 años

BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ
PLAN B 2015

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
02/01/2015	6.870	6.870	0,00	10	0	0	0,00	NA

Condiciones: NA

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	6.870	6.870	0,00	10

Otros requisitos de ejercicio: Mantenerse por un periodo mínimo de 3 años

BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ
PLAN A 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
04/01/2016	0	0	0,00	NA	11.900	11.900	85,80	10

Condiciones: Mantenerse por un periodo mínimo de 3 años

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	11.900	11.900	85,80	10

Otros requisitos de ejercicio: Mantenerse por un periodo mínimo de 3 años

BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ
PLAN B 2016

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016				Opciones asignadas durante el ejercicio 2016			
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
04/01/2016	0	0	0,00	NA	2.390	2.390	0,00	10

Condiciones: Mantenerse por un periodo mínimo de 3 años

Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016			
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio
0	0,00	0	0,00	0	0	0	0	2.390	2.390	0,00	10

Otros requisitos de ejercicio: Mantenerse por un periodo mínimo de 3 años

BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ
PLAN A 2013

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016					Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
02/01/2013	7.600	7.600	75,40	10		0	0	0,00	0			
Condiciones: 0												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	77,20	7.600	7.600	13	0	0	0	0,00	0	
Otros requisitos de ejercicio: 0												

BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ
PLAN B 2013

Fecha de Implantación	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2016					Opciones asignadas durante el ejercicio 2016						
	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio		Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio			
02/01/2013	1.850	1.850	0,00	10		0	0	0,00	NA			
Condiciones: NA												
Acciones entregadas durante el ejercicio 2016			Opciones ejercidas en el ejercicio 2016				Op. vencidas y no ejercidas	Opciones al final del ejercicio 2016				
Nº de Acciones	Precio	Importe	Precio ejer. (€)	Nº Opciones	Acciones afectadas	Beneficio Bruto (m€)	Nº Opciones	Nº Opciones	Acciones afectadas	Precio ejer. (€)	Plazo de ejercicio	
0	0,00	0	0,00	1.850	1.850	57	0	0	0	0,00	NA	
Otros requisitos de ejercicio: NA												

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015	Ejercicio 2016	Ejercicio 2015
BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	57	47	442	322

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2016	Total año 2015
EURO-SYNS S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MARIO ABAJO GARCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ALBERTO ZARDOYA ARANA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OTIS ELEVATOR COMPANY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JOSE MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ii) Sistemas de retribución basados en acciones

iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2016 grupo	Total ejercicio 2016	Total ejercicio 2015	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	406	0	70	476	0	0	0	0	476	727	57
JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	200	0	0	200	0	0	0	0	200	200	0
ALBERTO ZARDOYA ARANA	50	0	0	50	0	0	0	0	50	50	0
EURO-SYNS S.A.	50	0	0	50	0	0	0	0	50	50	0
MARIO ABAJO GARCIA	200	0	0	200	0	0	0	0	200	200	0
OTIS ELEVATOR COMPANY	600	0	0	600	0	0	0	0	600	550	0
JOSE MIGUEL ANDRÉS TORRECILLAS	100	0	0	100	0	0	0	0	100	50	0
TOTAL	1.606	0	70	1.676	0	0	0	0	1.676	1.827	57

D.2 Informe sobre la relación entre la retribución obtenida por los consejeros y los resultados u otras medidas de rendimiento de la entidad, explicando, en su caso, cómo las variaciones en el rendimiento de la sociedad han podido influir en la variación de las remuneraciones de los consejeros.

Con la única excepción del Consejero Delegado, que percibe una remuneración fija adicional por el desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad, la retribución de los miembros del Consejo de Administración es en su totalidad variable y, por tanto, basada en los resultados de la Sociedad. Además, los límites de carácter cuantitativo presentes en los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, han determinado necesariamente que la remuneración de los consejeros se ajuste al mejor interés de la Sociedad a largo plazo.

Con carácter adicional a dichos límites de carácter cuantitativo, tal y como se ha indicado en el apartado A.4 anterior, el Consejo de Administración acordó por unanimidad, en su reunión celebrada el 26 de julio de 2016, limitar el importe total de la Retribución Estatutaria a 1.200.000 euros.

D.3 Informe del resultado de la votación consultiva de la junta general al informe anual sobre remuneraciones del ejercicio anterior, indicando el número de votos negativos que en su caso se hayan emitido:

	Número	% sobre el total
Votos emitidos	333.871.402	73,80%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	25.407.824	7,61%
Votos a favor	308.343.929	92,35%
Abstenciones	119.649	0,04%

E OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

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

N.A.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 21/02/2017.

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

Sí

No