

## ANEXO 1

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

#### DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

**FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA**

30/11/2014

**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. estará retribuido.

El citado artículo 24 de los Estatutos Sociales fija una retribución global consistente en una participación 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 detrída de los beneficios líquidos (después de impuestos), una vez cubiertas las reservas legal y estatutaria y tras haber sido reconocido a los accionistas un dividendo mínimo del 10% del capital social desembolsado.

Esta Retribución Estatutaria será distribuida entre los consejeros en la forma que libremente determine el Consejo de Administración en cada ejercicio social, teniendo en cuenta criterios relativos: (i) a la eventual pertenencia a sus órganos delegados; (ii) al desempeño de cargos determinados en su seno; (iii) a la asistencia a sus reuniones; o (iv) a su especial dedicación al servicio de la Sociedad.

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.

La política de retribución de los consejeros no ha cambiado en comparación con el ejercicio anterior, utilizándose únicamente los criterios que se establecen en los mencionados artículos 24 de los Estatutos Sociales y 18 del Reglamento del Consejo de Administración.

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

Consejero ejecutivo: N°: 1; RF: Sí; RV: Sí; RE: N.A.; PI L/P UTC: Sí  
Consejeros externos dominicales: N°: 6; RF: N.A.; RV: N.A.; RE: Sí; PI L/P UTC: N.A.  
Consejero externo independiente: N°: 1; RF: N.A.; RV: N.A.; RE: Sí; PI L/P UTC: N.A.  
Otro consejero externo: N°: 1; RF: N.A.; RV: N.A.; RE: Sí; PI L/P UTC: N.A.

N°=Número; RF=Retribución fija; RV=Retribución variable; RE=Retribución estatutaria; PI L/P UTC=Programa de incentivos a largo plazo de UTC

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 2014 un 80,3% (78,8% en 2013), del total.

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, según se desprende del informe anual de remuneraciones de los consejos de las empresas cotizadas publicados por Spencer Stuart y la propia CNMV respectivamente.

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 ha decidido durante varios ejercicios consecutivos limitar el importe total de la Retribución Estatutaria a 1.000 miles de euros, que se distribuye entre los consejeros tal y como es habitual en el resto de Sociedades cotizadas en función de las responsabilidades asumidas por los consejeros y el tiempo de dedicación.

En especial, el sistema de remuneración establecido con referencia al resultado obtenido por el Grupo y a los dividendos percibidos por los accionistas (ver apartado A1) está orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, evitando la asunción excesiva de riesgos.

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

### Explique el proceso para determinar la política de remuneraciones

El artículo 3 del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad establece, dentro de las funciones del Consejo de Administración, la relativa a la aprobación de la retribución de los consejeros.

La Sociedad no contaba a 30 de noviembre de 2014 con una Comisión de Retribuciones. Sin embargo y en cumplimiento de lo previsto en el nuevo artículo 529 quince de la Ley de Sociedades de Capital, introducido por la reciente Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, la Sociedad tiene previsto ampliar las competencias que hasta ahora venían siendo desempeñadas por la Comisión de Nombramientos, a los efectos de incluir las facultades previstas en el citado artículo 529 quince de la Ley de Sociedades de Capital en relación con la retribución de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad.

En particular, dichas competencias incluirán la propuesta al Consejo de Administración de la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo, de comisiones ejecutivas o del Consejero Delegado, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

Adicionalmente, 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, el órgano responsable de diseñar, aprobar e implementar su política retributiva.

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

### Explique los componentes fijos de la remuneración

Como se ha indicado en los apartados A.1 y A.2 anteriores, únicamente don Bernardo Calleja Fernandez, Consejero Delegado de la Sociedad durante el ejercicio 2014, 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 192,5 miles de euros durante el ejercicio 2014, no incluye cláusulas de garantía o blindaje para casos de despido, plazos de preaviso, ni pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, distintos de los establecidos en la legislación laboral española aplicable.

Adicionalmente, en septiembre 2010, se firmó con United Technologies Corporation (UTC), un contrato "Recharge Agreement" que contempla la posibilidad de que ciertos ejecutivos de Zardoya Otis que tienen la consideración de ejecutivos del grupo UTC, por tener responsabilidades relevantes de gestión, se benefician, en función de su desempeño y la consecución de objetivos conjuntos de Zardoya Otis, Otis y United Technologies Corporation (UTC), del plan de incentivos a largo plazo de UTC, que incluye esquemas de remuneración basados en acciones de UTC. El plan de incentivos permite que Zardoya Otis pueda captar y retener directivos altamente cualificados que prestan servicios

relevantes a la Sociedad, contribuyendo a su éxito. El contrato es aplicable a las asignaciones de incentivos que se han realizado desde el 1 de diciembre de 2010.

En el presente ejercicio la incidencia de este plan para los consejeros representa la cantidad de 321,8 miles de euros (77 miles en 2013).

Por último, 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, para el ejercicio 2014, ascendió a 41 miles de euros.

No existe una remuneración adicional por el desempeño del cargo de Presidente, la pertenencia a los órganos delegados del Consejo, ni se distribuyen dietas por la asistencia a una reunión del Consejo o a cualquiera de las reuniones de la Comisión de Nombramientos o del Comité de Auditoría. No obstante, estas circunstancias serán tenidas en cuenta a la hora de distribuir la Retribución Estatutaria, tal y como se indicó en el apartado A.2 anterior.

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

En particular:

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

<b>Explique los componentes variables de los sistemas retributivos</b>
--

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.

Con carácter adicional, es necesario subrayar que el Consejo de Administración acordó por unanimidad en su reunión celebrada el 29 de julio de 2014:

(A) Limitar el importe total de la Retribución Estatutaria a 1.000 miles de euros;

(B) Delegar en el Presidente del Consejo la distribución de la Retribución Estatutaria entre los consejeros de la Sociedad en función de los siguientes criterios: (i) eventual pertenencia a órganos delegados del Consejo de Administración; (ii) desempeño de cargos concretos; (iii) asistencia a las reuniones; y (iv) dedicación al servicio de la Sociedad; y  
(C) El pago, al final del primer semestre de 2014, de 500 miles de euros a cuenta de la Retribución Estatutaria.

La retribución variable del Consejero Delegado se fija en función de su desempeño y la consecución de objetivos conjuntos de la Sociedad, Otis y UTC, y se calcula en base al beneficio operativo y el flujo de caja generado en cada ejercicio. La retribución variable es pagadera en el ejercicio siguiente, una vez aprobadas las cuentas anuales por el Consejo de Administración.

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**

Ver apartado A.3 anterior.

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

**Explique las indemnizaciones**

La remuneración de los consejeros no incluye cláusulas de garantía o blindaje, plazos de preaviso o pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual para el caso de terminación de las funciones como consejero.

**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**

La remuneración concedida al Consejero Delegado no incluye cláusulas de garantía o blindaje para casos de despido, plazos de preaviso o pactos o acuerdos de no concurrencia, exclusividad, permanencia o fidelización y no competencia post-contractual, distintos de los establecidos en la legislación laboral española aplicable.

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 apartado A.3 anterior 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**

Tal y como indica el apartado A.4 anterior, el Consejo de Administración de la Sociedad acordó anticipar el pago, al final del primer semestre de 2014, de 500 miles de euros a cuenta de la Retribución Estatutaria.

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.

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 (un 67% de sus miembros son consejeros dominicales) 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 ejecutivo, 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, contribuyen a vincular necesariamente la remuneración de los consejeros con el mejor interés de la Sociedad a largo plazo.

Por otro lado, el Grupo está estudiando la implementación de medidas concretas que:

(A) aseguren la limitación del riesgo en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión relevante en el perfil de riesgos de la entidad;

(B) permitan la reclamación de 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

(C) eviten conflictos de interés (derivados del sistema de control interno del Grupo).

## B POLÍTICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA EJERCICIOS FUTUROS

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

#### Previsión general de la política de remuneraciones

El Consejo de Administración de la Sociedad no se ha planteado hasta la fecha la revisión de la política de remuneraciones establecida en el artículo 24 de los Estatutos Sociales y en el artículo 18 del Reglamento del Consejo de Administración para los próximos años.

En opinión de sus miembros, la política de retribución configurada es la más adecuada teniendo en cuenta la coyuntura económica actual, en concordancia con el principio de moderación que siempre ha inspirado la política retributiva aplicada por la Sociedad. A tal efecto, resulta especialmente relevante la decisión del Consejo de Administración de limitar el importe total de la Retribución Estatutaria a 1.000 miles de euros por tercer año consecutivo.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de que el Consejo de Administración pueda proponer para su aprobación por la Junta General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad que se celebre en el año 2015 y como consecuencia de las modificaciones introducidas por la Ley 31/2014 a la Ley de Sociedades de Capital, las modificaciones que considere oportunas conforme a las mejores prácticas de gobierno corporativo.

En cualquier caso, y de conformidad con lo previsto en la Disposición Transitoria de la Ley 31/2014, en caso de que la Junta General Ordinaria de Accionistas de 2015 apruebe el presente informe con carácter consultivo, se entenderá que la política sobre remuneraciones de la Sociedad contenida en el mismo ha sido aprobada para los ejercicios 2016, 2017 y 2018.

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

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

Como ya se ha indicado en el apartado B.1 anterior, el Consejo de Administración de la Sociedad no plantea actualmente la revisión de la política de remuneraciones. En caso de que fuera necesario iniciar un proceso de toma de decisiones para la configuración de la política de remuneraciones, se seguiría el procedimiento descrito en el apartado A.2 anterior.

En este sentido, hacemos constar que la Sociedad tiene previsto ampliar las competencias que hasta ahora venían siendo desempeñadas por la Comisión de Nombramientos, a los efectos de incluir las facultades previstas en el artículo 529 quince de la Ley de Sociedades de Capital en relación con la retribución de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, incluyendo la propuesta al Consejo de Administración de la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen funciones de alta dirección bajo la dependencia

directa del Consejo, de comisiones ejecutivas o del Consejero Delegado, así como la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, velando por su observancia.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de aquellas modificaciones de la política de remuneraciones de la Sociedad que, en su caso, deban adoptarse en el futuro para adaptarla a cualesquiera modificaciones que se produzcan en la composición actual del Consejo de Administración de la Sociedad.

### B.3 Explique los incentivos creados por la sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad.

#### Explique los incentivos creados para reducir riesgos

En cuando a los incentivos creados por la Sociedad en el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos nos remitimos a lo dispuesto en el apartado A.13 anterior.

## 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 2014 a los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, incluyendo los importes de remuneración que corresponden al ejercicio 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 (retribución que, en cualquier caso, sólo resulta de aplicación al Consejero Delegado), cuyas principales características y procedimiento de aplicación se describen en el apartado A.3 anterior; (ii) la Retribución Estatutaria, cuyas principales características y procedimiento de aplicación se describen en el apartado A.1 anterior; y (iii) aquellos otros conceptos relativos a la retribución variable de los miembros del Consejo de Administración, , cuyas principales características y procedimiento de aplicación se describen en el apartado A.4 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 2012, 2013 y 2014 puede resumirse como sigue:

Concepto retributivo: 2014 / 2013 / 2012  
Retribución fija: 192 / 174 / 194  
Retribución variable: 90 / 68 / 166  
Retribución Estatutaria: 1.000 / 1.000 / 1.000  
Retribución en metálico: 1.282 / 1.242 / 1.360  
Otros conceptos retributivos: 363 / 126 / 145  
TOTAL: 1.645 / 1.368 / 1.505



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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2014
MARIO ABAJO GARCIA	Otro Externo	Desde 01/12/2013 hasta 30/11/2014.
OTIS ELEVATOR COMPANY	Dominical	Desde 01/12/2013 hasta 30/11/2014.
ANGELO MESSINA	Dominical	Desde 01/12/2013 hasta 26/02/2014.
LINDSAY HARVEY	Dominical	Desde 01/12/2013 hasta 08/04/2014.
PIERRE DEJOUX	Dominical	Desde 01/12/2013 hasta 30/11/2014.
EURO-SYNS S.A.	Dominical	Desde 01/12/2013 hasta 30/11/2014.
ALBERTO ZARDOYA ARANA	Dominical	Desde 01/12/2013 hasta 30/11/2014.
JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	Independiente	Desde 01/12/2013 hasta 30/11/2014.
BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	Ejecutivo	Desde 01/12/2013 hasta 30/11/2014.
MARK GEORGE	Dominical	Desde 26/02/2014 hasta 30/11/2014.
PHILIPPE DELPECH	Dominical	Desde 26/05/2014 hasta 30/11/2014.

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

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

i) Retribución en metálico (en miles de €)

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
EURO-SYNS S.A.	0	0	0	50	0	0	0	0	50	50
MARIO ABAJO GARCIA	0	0	0	200	0	0	0	0	200	200
JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	0	0	0	200	0	0	0	0	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 2014	Total año 2013
OTIS ELEVATOR COMPANY	0	0	0	500	0	0	0	0	500	500
ALBERTO ZARDOYA ARANA	0	0	0	50	0	0	0	0	50	50
BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	192	0	0	90	322	0	0	41	645	368

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013	Ejercicio 2014	Ejercicio 2013
BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	41	49	322	274

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

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

Nombre	Sueldos	Remuneración fija	Dietas	Retribución variable a corto plazo	Retribucion variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2014	Total año 2013
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

**ii) Sistemas de retribución basados en acciones**

**iii) Sistemas de ahorro a largo plazo**

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

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

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

Nombre	Retribución devengada en la Sociedad				Retribución devengada en sociedades del grupo				Totales		
	Total Retribución metálico	Importe de las acciones otorgadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2014 grupo	Total ejercicio 2014	Total ejercicio 2013	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	645	0	0	645	0	0	0	0	645	368	41
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	500	0	0	500	0	0	0	0	500	500	0
<b>TOTAL</b>	<b>1.645</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.645</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.645</b>	<b>1.368</b>	<b>41</b>

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

Como se ha indicado en el apartado A.13 anterior, la composición actual del Consejo de Administración (un 67% de sus miembros son consejeros dominicales) 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 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 29 de julio de 2014, limitar el importe total de la Retribución Estatutaria a 1.000 miles de 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
<b>Votos emitidos</b>	294.178.590	70,34%

	Número	% sobre el total
<b>Votos negativos</b>	22.868.508	7,77%
<b>Votos a favor</b>	271.216.895	92,19%
<b>Abstenciones</b>	93.187	0,03%

## 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.

Como aclaración adicional a los cuadros que figuran en el apartado D.1 (i), se hace constar que los consejeros D. Lindsay Harvey y D. Angelo Messina terminaron su mandato antes del cierre del ejercicio al que se refiere este informe.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 24/02/2015.

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

Sí

No