

INFORME ANUAL SOBRE REMUNERACIONES
DE LOS CONSEJEROS DE SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

OTIS
ZARDOYA OTIS, S.A.

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL EMISOR

FECHA FIN DEL EJERCICIO DE REFERENCIA	30/11/2018
N.I.F.	A28011153
DENOMINACIÓN SOCIAL	ZARDOYA OTIS, S.A.
DOMICILIO SOCIAL	CALLE GOLFO DE SALÓNICA, 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 2018 se ha aplicado por primera vez la política de remuneraciones aprobada el 24 de mayo de 2017 por la Junta General para los ejercicios 2018, 2019 y 2020 de conformidad con lo establecido en el artículo 529 novodecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (la "Política de Remuneraciones").

La regulación de la retribución de los consejeros en la Sociedad se encuentra estructurada como sigue:

1. Retribución de los consejeros en los Estatutos

El artículo 24 de los Estatutos Sociales fija una retribución global para todos los miembros del Consejo de Administración en su condición de tales 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.

Por otro lado, el artículo 24 establece que la retribución de los consejeros se ajustará a la política de remuneraciones aprobada por la Junta General al menos cada tres años como punto separado del orden del día. En particular, la propuesta de la política de remuneraciones a la Junta General irá acompañada por un informe específico de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Asimismo, la política de remuneraciones aprobada por la Junta General estará en vigor durante los tres ejercicios siguientes y cualquier modificación o sustitución a ésta durante este plazo requerirá la previa aprobación de la Junta General.

2. La Política de Remuneraciones

a) Principios de la Política de Remuneraciones

La Política de Remuneraciones se fundamenta en los siguientes principios generales:

- (i) Crear valor a largo plazo.
- (ii) Potenciar la consecución de resultados y de objetivos estratégicos.
- (iii) Recompensar la dedicación, responsabilidad y la trayectoria profesional.
- (iv) No comprometer la independencia de los consejeros.
- (v) Asegurar su transparencia y competitividad.
- (vi) Atraer, retener y motivar a los mejores profesionales.

b) Retribución de los Consejeros en su condición de tales en la Política de Remuneraciones

La Política de Remuneraciones sigue el esquema de participación en beneficios establecido por la Retribución Estatutaria y fija un límite máximo anual de 2.000.000 € para la remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales.

En particular, la Política de Remuneraciones establece que la 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 (de conformidad con el artículo 18 del Reglamento del Consejo).

Asimismo, la Política de Remuneraciones no establece primas por asistencia a reuniones ni dietas ni ningún otro tipo de remuneración adicional distinta de la descrita en este apartado b).

c) Retribución del Consejero Delegado en la Política de Remuneraciones

La retribución del Consejero Delegado (don Bernardo Calleja Fernández) por sus funciones ejecutivas en la Sociedad está regulada en su contrato con la Sociedad y aprobada expresamente por la Junta General en la Política de Remuneraciones. Este contrato 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.

Esta retribución tiene:

- (i) Un componente fijo de 285.000 €, que podrá variar en un importe máximo de 25.000 € por ejercicio durante la vigencia de la Política de Remuneraciones (ver apartado A.3 para mayor detalle).



- (ii) Un componente variable basado en un incentivo anual (pago en efectivo) con un objetivo del 60% del salario anual bruto y un paquete de incentivos a largo plazo por su condición de ejecutivo del grupo UTC (basado en un esquema remunerativo a través de acciones de UTC) (ver apartado A.4 para mayor detalle).

El pago del componente variable tendrá en cuenta que el Consejero Delegado haya cumplido con las reglas y procedimientos normativos y éticos de la Sociedad, la gestión, el control del riesgo y la seguridad de las personas en los procesos de trabajo. En caso de que ocurriese algún incidente en las áreas de seguridad, control normativo y ética de la entidad, la Sociedad se reserva el derecho a reducir la remuneración variable y, en casos muy graves, a eliminar su percepción.

- (iii) Aportaciones a sistemas de previsión y seguros de conformidad con el siguiente cuadro:

Concepto	Límites máximos para los ejercicios 2018, 2019 y 2020 ⁽¹⁾
Aportación a una póliza de seguros de pensiones de aportación indefinida	7% de 62.871,28 €, más el 28% de la diferencia entre la retribución fija bruta anual y 62.871,28
Primas de seguro (cobertura, fallecimiento e incapacidad, seguro de vida, seguro de accidente, seguro de salud, etc.)	7.100 €

(1) La referencia a la retribución por funciones ejecutivas de los 12 meses anteriores alude a toda la retribución correspondiente al año precedente por las indicadas funciones sin incluir los conceptos de aportaciones y primas de seguros referidos en el cuadro anterior.

Por otro lado, la Política de Remuneraciones regula también las condiciones básicas del contrato con el Consejero Delegado (duración, permanencia, indemnización por cese anticipado, exclusividad y no competencia post-contractual) de conformidad con lo establecido por el artículo 529 octodecimos de la Ley de Sociedades de Capital.

3. Distribución por el Consejo de Administración

La retribución fijada por la Política de Remuneraciones para los consejeros en su condición de tales es distribuida en la forma que libremente determine el Consejo de Administración para cada ejercicio social, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, su pertenencia a comisiones del Consejo de Administración y demás circunstancias objetivas que se consideren relevantes. Asimismo, el Consejo de Administración también distribuye y aprueba los componentes retributivos de carácter variable para el Consejero Delegado y los altos directivos (previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y dentro de los límites establecidos por la Ley, los Estatutos y la Política de Remuneraciones).

4. 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	Programa de incentivos a largo plazo UTC
Consejero ejecutivo	1	SÍ	SÍ	SÍ
Consejeros dominicales	7	NO	SÍ	NO
Consejero independiente	2	NO	SÍ	NO
Otro externo	1	NO	SÍ	NO

Los criterios utilizados por la Sociedad para establecer la Política de Remuneraciones son consistentes con los empleados por el resto de sociedades cotizadas con carácter general y su contenido puede consultarse en el siguiente enlace: <http://www.otis.com/es/es/accionistas-inversores/>. Respecto a la importancia relativa de los conceptos retributivos variables (tal y como se describen en el apartado A.4 siguiente) respecto de los fijos (tal y como se describen en el apartado A.3 siguiente), es necesario destacar que los primeros representaron en 2018 un 42,57% 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 de la Junta General

El artículo 24 de los Estatutos y el artículo 529 novodecies 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 al menos cada tres años como punto separado del orden del día. La propuesta 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.

Asimismo, 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 conforme al procedimiento establecido para su aprobación.

Tal y como se ha detallado en el apartado A.1, la Junta General Ordinaria de Accionistas celebrada el 24 de mayo de 2017 aprobó la Política de Remuneraciones para los ejercicios 2018, 2019 y 2020. Esta Política de Remuneraciones contó, a su vez, con el respectivo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones previsto en el apartado

2 del artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital que, junto con el resto de documentación, se puso a disposición de los accionistas desde la fecha de convocatoria de la referida Junta General Ordinaria de Accionistas.

2. El papel del Consejo de Administración

El Consejo de Administración toma las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros aprobada por el Consejo de Administración en su condición de tales, aprueba el contrato del Consejero Delegado con la Sociedad y aprueba la remuneración del Consejero Delegado y los altos directivos previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, todo ello de conformidad con los términos establecidos en la Ley, los Estatutos y la Política de Remuneraciones.

3. El papel del Comité de Auditoría

En relación al pago a cuenta de la retribución de los consejeros para el ejercicio 2018, el Comité de Auditoría, en su reunión de 27 de julio de 2018, informó previa y favorablemente sobre su realización y confirmó los siguientes puntos:

- a) La cifra de retribución acordada era inferior al 1,5% del beneficio consolidado después de impuestos y del 1% del beneficio consolidado antes de impuestos correspondientes al primer semestre de 2018, existiendo en esa fecha fondos suficientes para atender este pago.
- b) En el último balance cerrado al 30 de noviembre de 2017, la reserva legal y de la estatutaria estaban totalmente cubiertas.
- c) La aprobación por el Consejo de Administración del pago a los accionistas del primer dividendo a cuenta del ejercicio 2018.

4. 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.

Además, como se ha explicado anteriormente, la Política de Remuneraciones fue informada favorablemente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de conformidad con el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital y el artículo 24 de los Estatutos.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha informado favorablemente sobre este Informe Anual de Remuneraciones en su reunión de 21 de febrero de 2019. En esa misma reunión, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ha formulado propuesta al Consejo de Administración para la limitación de la remuneración de los consejeros en su condición de tales, por un lado, y la remuneración del Consejero Delegado y los altos directivos, por otro lado.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tiene la siguiente composición a cierre del ejercicio 2018:

Nombre	Cargo	Tipología
Don Jose Maria Loizaga Viguri	Presidente	Independiente
Otis Elevator Company (representado por doña Nora La Freniere)	Vicepresidente	Dominical
Don José Miguel Andrés Torrecillas	Vocal	Independiente
Doña Robin Fiala	Vocal	Dominical
Don Patrick Martin ¹	Vocal	Dominical

5. Otros

La Sociedad no ha utilizado durante el ejercicio 2018 los servicios de asesores externos para determinar la retribución de sus consejeros dentro del marco legal, estatutario y de la Política de Remuneraciones.

- 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, como Consejero Delegado y único consejero ejecutivo de la Sociedad durante el ejercicio 2018, ha percibido una remuneración fija en atención al desempeño de funciones ejecutivas. Esta remuneración fija ascendió a 289.500 € durante el ejercicio 2018 y 281.429 € durante el ejercicio 2017 (tal y como se indica en el apartado D.1 más abajo). Asimismo, la Sociedad ha aportado 68.332 € al plan de pensiones de aportación definida suscrito en favor de don Bernardo Calleja Fernández durante el ejercicio 2018 (siendo el importe de estas aportaciones en el ejercicio pasado de 66.597 €). Estos componentes retributivos fijos se ajustan a lo establecido por la Política de Remuneraciones.

Por otro lado, no existe una remuneración adicional por el desempeño del cargo de Presidente, no hay otros órganos delegados (distinto del Consejero Delegado) ni se distribuyen dietas por la asistencia a una reunión del Consejo de Administración o a cualquiera de las reuniones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones o del Comité de Auditoría. No obstante, a la hora de distribuir la retribución entre los consejeros,

¹ El 27 de julio de 2018 Don Patrick Martin sustituyó a Don Pierre Dejoux como miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

se tienen en cuenta las funciones y responsabilidades atribuidas, su pertenencia a comisiones del Consejo de Administración y 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 otorgaron.
- Explique los parámetros fundamentales y fundamento de cualquier sistema de primas anuales (bonus).
- Las clases de consejeros (consejeros ejecutivos, consejeros externos dominicales, consejeros externos independientes u otros consejeros externos) que son beneficiarios de sistemas retributivos o planes que incorporan una retribución variable.
- El fundamento de dichos sistemas de retribución variable o planes, los criterios de evaluación del desempeño elegidos, así como los componentes y métodos de evaluación para determinar si se han cumplido o no dichos criterios de evaluación y una estimación del importe absoluto de las retribuciones variables a las que daría origen el plan retributivo vigente, en función del grado de cumplimiento de las hipótesis u objetivos que tome como referencia.
- En su caso, se informará sobre los periodos de diferimiento o aplazamiento de pago que se hayan establecido y/o los periodos de retención de acciones u otros instrumentos financieros si existieran.

Explique los componentes variables de los sistemas retributivos
--

1. Retribución variable de los consejeros en su condición de tales

a) Retribución Estatutaria

Como se ha indicado en el apartado A.1 anterior, el artículo 24 de los Estatutos fija la Retribución Estatutaria.

b) Política de Remuneraciones

La Política de Remuneraciones sigue el esquema de participación en beneficios líquidos establecido por la Retribución Estatutaria y fija un límite máximo anual de 2.000.000 € para la remuneración del conjunto de los consejeros en su condición de tales.

c) **Consejo de Administración**

En línea con la tendencia general de mantener su retribución estable, el Consejo de Administración (previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones) decidió en su reunión de 20 de febrero de 2018 limitar el importe total de su retribución a 1.200.000 € para el ejercicio 2018 (igual que la aprobada por el Consejo de Administración para el ejercicio 2017), cumpliendo con el límite máximo anual establecido por la Política de Remuneraciones. Por otro lado, el Consejo de Administración ha acordado delegar en su Presidente la distribución de esta retribución entre los consejeros de la Sociedad dependiendo 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.

Asimismo, en su reunión de 27 de julio de 2018, el Consejo de Administración acordó el pago de 600.000 € a cuenta de su remuneración para el ejercicio 2018 (tras finalizar el primer semestre de 2018, de conformidad con la Política de Remuneraciones). Este pago a cuenta fue informado favorablemente por el Comité de Auditoría tal y como se ha detallado en el apartado A.2.

2 **Retribución variable del Consejero Delegado**

De conformidad con la Política de Remuneraciones y el contrato suscrito con la Sociedad, don Bernardo Calleja Fernández, como Consejero Delegado y único consejero ejecutivo de la Sociedad, ha recibido los siguientes importes derivados de componentes de retribución variable:

- a) **Incentivo anual con un objetivo del 60% del salario anual bruto fijo.** Para el pago de este incentivo, se establece un factor multiplicador (que puede ser mayor o menor que 1) dependiendo de los resultados de la unidad de negocio y cálculo 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 anual pagado en el ejercicio 2018 fue de 215.000 €, determinado sobre la retribución bruta fija a 31 de diciembre de 2017 (230.000 €) con un incentivo del 75,4% que supone un coeficiente del 1,26 sobre el importe objetivo.

- b) **Paquete de incentivos a largo plazo.** Don Bernardo Calleja Fernández, por su condición de ejecutivo del grupo UTC, puede recibir anualmente un paquete de incentivos a largo plazo (esquema de remuneración basado en acciones) del grupo UTC tal y como se ha detallado en el apartado A.1. 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 del grupo UTC y sus unidades participadas como por ejemplo, en este caso, lo es la Sociedad. Este plan incluye la entrega a los beneficiarios de diferentes instrumentos financieros (*Stock Appreciation Rights, Performance Share Units y Restricted Stock Units*). Los planes de acciones se conceden anualmente dependiendo del desempeño individual y de la consecución de objetivos de la Sociedad, 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 2018 fue de 337.769 €, teniendo en cuenta los siguientes criterios de valoración:

- (i) se valoran las acciones cuando se entregan 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 pueda ejercitar las mismas.

Dicho plan de incentivos a largo plazo de UTC representó, para la totalidad de consejeros de la Sociedad, la cantidad de 337.769 € durante el ejercicio 2018 (ya que el único consejero beneficiario de este plan es don Bernardo Calleja Fernández).

Esta retribución variable es pagadera al 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 el artículo 24 de los Estatutos Sociales, la Política de Remuneraciones de la Sociedad y el artículo 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, la Sociedad realiza una aportación al plan de pensiones de aportación definida en favor de don Bernardo Calleja Fernández, cuyo importe ascendió a 68.332,58 € en el ejercicio 2018 y 66.597 € en el ejercicio 2017.

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: (i) un primer tramo de 4.475,81 € equivalente al 7% de 63.940,09 € € (ii) un segundo tramo de 63.856,77 € que se calculó aplicando un 28% al resultado de la diferencia entre la retribución fija bruta anual que don Bernardo Calleja Fernández percibe a la fecha de la aportación y 63.940,09 €. 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 de su relación como consejero 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 es adicional a la indemnización que pudiera corresponderle legalmente a su vez por finalización de su relación laboral anterior.

Asimismo, tiene una cláusula de no competencia durante 24 meses a la finalización de su contrato, percibiendo durante ese periodo una cantidad equivalente 12 mensualidades de salario.

- 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. Asimismo, sus condiciones básicas han sido aprobadas por la Junta General en la Política de Remuneraciones.

Las condiciones particulares contenidas en este contrato son las siguientes:

- (a) Duración: indefinida.
- (b) 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, con un máximo de 42 mensualidades.
- (c) 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.
- (d) Pacto de no competencia: obligación de no competencia del Consejero Delegado por un plazo de dos años a contar desde la extinción de su contrato con la Sociedad. La compensación por este pacto consiste en una cantidad bruta equivalente a 12 mensualidades de la retribución fija que viniera recibiendo el Consejero Delegado antes de la extinción de su contrato con la Sociedad.
- (e) 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 a los 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 2018, de 600.000 euros a cuenta de su retribución.

Con carácter previo a su aprobación, el Comité de Auditoría informó favorablemente de dicho pago anticipado, teniendo en cuenta que:

- (a) La Sociedad tenía fondos suficientes.
- (b) En el último balance cerrado al 30 de noviembre de 2017, las atenciones de la reserva legal y de la estatutaria estaban totalmente cubiertas.
- (c) En el Consejo de Administración celebrado el 20 de marzo de 2018 se aprobó el pago del primer dividendo a cuenta de los resultados del ejercicio 2018, por un importe bruto de 0,080 euros por acción de 0,10 euros de valor nominal, que fue abonado el día 10 de abril de 2018.

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 la remuneración devengada 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 remuneración, percibiéndola en su nombre Otis Elevator Company.

A.12. Cualquier otro concepto retributivo distinto de los anteriores, cualquiera 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

Patrick Martin (consejero dominical de la Sociedad desde el 27 de julio de 2018) presta servicios de dirección a la sociedad Otis Elevator Worldwide Sprl. (sociedad perteneciente al grupo del accionista mayoritario de la Sociedad). Los importes abonados por la Sociedad son reembolsados a la Sociedad por Otis Elevator Worldwide Sprl. a través de contrato firmado con dicha Sociedad.

A.13. Explique las acciones adoptadas por la sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición a riesgos excesivos y ajustarlo a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de la sociedad, lo que incluirá, en su caso, una referencia a: medidas previstas para garantizar que en la política de remuneración se atienden a los resultados a largo plazo de la sociedad, medidas que establezcan un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración, medidas adoptadas en relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad, fórmulas o cláusulas de recobro para poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta y medidas previstas para evitar conflictos de intereses, en su caso.

Explique las acciones adoptadas para reducir los riesgos

La composición actual del Consejo de Administración (63,64% de sus miembros son consejeros dominicales en el ejercicio 2018) garantiza que en la remuneración de sus

miembros se tengan 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, la Política de Remuneraciones 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, el Consejo de Administración ha venido acordando cada año una limitación a dicha remuneración teniendo en cuenta los intereses a largo plazo de la Sociedad.

B. POLÍTICA 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 del sistema de de remuneraciones aplicado durante el ejercicio 2018 a los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, incluyendo los importes de remuneración que corresponden al ejercicio 2017 y 2016.

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) los restantes conceptos retributivos que componen la remuneración variable (de conformidad con los Estatutos y la Política de Remuneraciones), 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 €) en los ejercicios 2016, 2017 y 2018 puede resumirse como sigue

Concepto retributivo	2018	2017	2016
Sueldos	290	281	249
Retribución fija	0	0	0
Retribución variable	215	230	100
Retribución Estatutaria	1.200	1.200	1.200
Sistema de retribución basado en acciones	338	306	70
Retribución en metálico	2.043	2.017	1.619
Otros conceptos retributivos	68	67	57
TOTAL	2.111	2.084	1.676

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

Nombre	Tipología	Periodo de devengo ejercicio 2017
DON MARIO ABAJO GARCIA	Otro Externo	Desde 01/12/2017 hasta 30/11/2018.
OTIS ELEVATOR COMPANY	Dominical	Desde 01/12/2017 hasta 30/11/2018.
EURO-SYNS S.A.	Dominical	Desde 01/12/2017 hasta 30/11/2018.
DON ALBERTO ZARDOYA ARANA	Dominical	Desde 01/12/2017 hasta 30/11/2018.
DON JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	Independiente	Desde 01/12/2017 hasta 30/11/2018.
DON BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	Ejecutivo	Desde 01/12/2017 hasta 30/11/2018.
DON MARK GEORGE	Dominical	Desde 01/12/2017 hasta 30/11/2018.
DOÑA ROBIN FIALA	Dominical	Desde 01/12/2017 hasta 30/11/2018.
DON PATRICK BLETHON	Dominical	Desde 01/12/2017 hasta 30/11/2018.
DON JOSE MIGUEL ANDRES TORRECILLAS	Independiente	Desde 01/12/2017 hasta 30/11/2018.
DON PIERRE DEJOUX	Dominical	Desde 01/12/2017 hasta 26/07/2018.
DON PATRICK MARTIN ²	Dominical	Desde 27/07/2018 hasta 30/11/2018.

² El 27 de julio de 2018 Don Patrick Martín sustituyó a Don Pierre Dejoux como miembro del Consejo de Administración.

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	Dieta s	Retribución variable a corto plazo	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a Comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2018	Total año 2017
EURO-SYNS S.A.	0	0	0	0	0	0	0	50	50	50
DON MARIO ABAJO GARCIA	0	0	0	0	0	0	0	200	200	200
DON JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	0	0	0	0	0	0	0	200	200	200
OTIS ELEVATOR COMPANY	0	0	0	0	0	0	0	600	600	600
DON ALBERTO ZARDOYA ARANA	0	0	0	0	0	0	0	50	50	50
DON JOSE MIGUEL ANDRES TORRECILLAS	0	0	0	0	0	0	0	100	100	100
DON BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	290	0	0	215	0	0	0	68	573	578
DON PIERRE DEJOUX / DON PATRICK MARTIN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DON MARK GEORGE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DOÑA ROBIN FIALA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DON PATRICK BLETHON	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Para la preparación de este cuadro, se ha tenido en cuenta que:

- (i) La retribución de los consejeros en su condición de tales regulada en la Retribución Estatutaria y la Política de Remuneraciones (i.e. participación del 1,5% del beneficio consolidado después de impuestos con el límite máximo del 1% del beneficio consolidado) no puede considerarse dentro del apartado de "remuneración variable a corto plazo". El criterio de la CNMV es que la remuneración variable debe restringirse a conceptos remunerativos vinculados al rendimiento individual del consejero. En consecuencia, esta retribución se incluye como "otros conceptos".
- (ii) Los consejeros dominicales nombrados a propuesta de UNITED TECHNOLOGIES HOLDINGS, S.A.S. ("UTC") (es decir, D. Pierre Dejoux (sustituido por D. Patrick Martin), D. Mark George, D. Patrick Blethon y D. * Robin Fiala) no recibieron retribución, percibiéndola en su nombre Otis Elevator Company (sociedad del grupo de UTC).

Ello se debe a que el grupo UTC tiene la política de que los consejeros nombrados a propuesta de UTC no reciban una remuneración por ostentar la condición de consejero en sociedades del grupo. Además, ninguna sociedad del grupo UTC abona posteriormente dichas retribuciones a los consejeros dominicales, sin perjuicio de que su remuneración sea acorde a su puesto y responsabilidad.

(ii) Sistemas de retribución basados en acciones:

Nombre/ Tipología/ periodo de devengo ejercicio 2018	Titularidad de opciones al principio del ejercicio 2018				Opciones asignadas durante el ejercicio 2017					Acciones entregadas durante el ejercicio 2017
	Nº opciones	Nº acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Nº opciones	Nº acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Condiciones para su ejercicio	Nº Precio Importe
DON BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ										
Plan A 2014	17.400	17.400	93,2	10	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Plan A 2015	6.300	6.300	95,3	10	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Plan B 2015	1.500	1.500	0	3	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Plan A 2016	11.900	11.900	85,8	10	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Plan B 2016	2.390	2.390	0	3	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Plan A 2017	5.200	5.200	98,6	10	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Plan B 2017	3.116	3.116	0	3	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Plan A 2018	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	5.050	106,28	10	Mantenerse por un periodo mínimo de 3 años	N/A
Plan B 2018	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	2.752	0	3	Mantenerse por un periodo mínimo de 3 años	2.752

Nombre/ Tipología/ periodo de devengo ejercicio 2018	Opciones ejercidas en el ejercicio 2018				Opciones vencidas y no ejercidas		Opciones al final del ejercicio 2017			
	Nº opciones	Nº acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Beneficio Bruto (€)	Nº opciones	Nº opciones	Nº acciones afectadas	Precio de ejercicio (€)	Plazo de ejercicio	Otros requisitos de ejercicio
DON BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ										
Plan A 2014	16.425	16.425	106,2	228,9	975	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Plan A 2015	6.300	6.300	105,6	64,4	-	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Plan B 2015	420	420	105,6	44,3	1.080	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Plan A 2015	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	2.685	2.685	98,6	10	Mantenerse por un periodo mínimo de 3 años
Plan A 2016	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	11.900	11.900	85,8	10	Mantenerse por un periodo mínimo de 3 años
Plan B 2016	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	2.390	2.390	0	3	Mantenerse por un periodo mínimo de 3 años
Plan A 2017	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	5.200	5.200	98,6	10	Mantenerse por un periodo mínimo de 3 años
Plan B 2017	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	3.116	3.116	0	3	Mantenerse por un periodo mínimo de 3 años
Plan A 2018	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	5.050	5.050	106,28	10	Mantenerse por un periodo mínimo de 3 años
Plan B 2018	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	2.752	2.752	0	3	Mantenerse por un periodo mínimo de 3 años

(iii) Sistemas de ahorro a largo plazo:

Nombre	Aportación del ejercicio por parte de la sociedad (miles €)		Importe de los fondos acumulados (miles €)	
	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017	Ejercicio 2018	Ejercicio 2017
DON BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	68	67	593	517

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	Retribución variable a largo plazo	Remuneración por pertenencia a comisiones del Consejo	Indemnizaciones	Otros conceptos	Total año 2018	Total año 2017
EURO-SYNS S.A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DON BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DON MARIO ABAJO GARCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DON JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DON 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
DON JOSE MIGUEL ANDRES TORRECILLAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(ii) Sistemas de retribución basados en acciones

N/A

(iii) Sistemas de ahorro a largo plazo

N/A

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 2018 sociedad	Total Retribución metálico	Importe de las acciones entregadas	Beneficio bruto de las opciones ejercitadas	Total ejercicio 2018 grupo	Total ejercicio 2018	Total ejercicio 2017	Aportación al sistemas de ahorro durante el ejercicio
DON BERNARDO CALLEJA FERNANDEZ	573	0	338	911	0	0	0	0	911	884	68
DON JOSE MARIA LOIZAGA VIGURI	200	0	0	200	0	0	0	0	200	200	0
DON 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
DON 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	600	0
DON ANDRES TORRECILLAS, JOSE MIGUEL	100	0	0	100	0	0	0	0	100	100	0
DON PATRICK MARTIN (*)	451	0	118	569	0	0	0	0	569	81	0
TOTAL	2.224	0	456	2.680	0	0	0	0	2.680	2.084	68

(*) Esta remuneración se corresponde con la remuneración como directivo de la sociedad Otis Elevator Worldwide Sprl. (sociedad perteneciente al grupo del accionista mayoritario de la Sociedad). Los importes abonados por la Sociedad son reembolsados a la Sociedad por Otis Elevator Worldwide Sprl. a través de contrato firmado con dicha Sociedad.

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 y la Política de Remuneraciones 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 20 de febrero de 2018, limitar el importe total de su remuneración a 1.200.000 €.

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	339.446.038	72,15%

	Número	% sobre el total
Votos negativos	25.376.973	7,48%
Votos a favor	314.019.876	92,51%
Abstenciones	49.189	0,01%

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.

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por el consejo de administración de la sociedad, en su sesión de fecha 21 de febrero de 2019.

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

Sí

No

