

## **INFORME ANUAL DE LAS REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS 2011**

### **1. INTRODUCCIÓN**

El presente informe describe la política retributiva de los miembros del Consejo de Administración de Zardoya Otis, S.A. (la "Sociedad"), en cumplimiento del principio de transparencia en materia de remuneraciones y de la obligación introducida por la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.

Este informe contiene una descripción de los principios básicos de la política retributiva aplicada por la Sociedad a sus consejeros, detallándose, además, los distintos elementos que componen su retribución, sobre la base del contenido de los Estatutos Sociales de la Sociedad y del Reglamento del Consejo de Administración.

El informe se ha realizado teniendo en cuenta el contenido y la estructura del modelo que se adjunta como anexo I del Proyecto de Circular que hizo pública el año pasado la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

### **2. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LA SOCIEDAD PARA EL AÑO EN CURSO**

#### **2.1. Principios y fundamentos generales de la política de retribuciones**

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 la Sociedad estará retribuido.

El citado artículo 24 de los Estatutos Sociales fija una retribución global ("Retribución Estatutaria") 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.

Respecto a la importancia relativa de los conceptos retributivos fijos respecto de los variables, es necesario destacar que los primeros representaron en 2011 un 15,6% del total, sin que el Consejo de Administración haya previsto cambios en el proceso de toma de decisiones para la configuración del esquema retributivo de los consejeros en los próximos años.

## 2.2. Trabajos preparatorios y proceso de toma de decisiones para la determinación de la política retributiva

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. En particular, el Consejo de Administración deberá aprobar la remuneración del consejero ejecutivo de la Sociedad, el cual recibirá una cantidad fija adicional por el desempeño de las funciones ejecutivas.

La Sociedad no cuenta con una Comisión de Retribuciones ni ha utilizado 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.

Los conceptos retributivos aplicables para las distintas tipologías de consejeros de la Sociedad (ejecutivo, externos dominicales, externos independientes y otros externos) se resumen a continuación:

Conceptos retributivos aplicables según la tipología de consejeros de la Sociedad.

Clase	Número	Retribución fija	Retribución variable	Retribución Estatutaria	Programa de incentivos a largo plazo UTC
Consejero ejecutivo	1	SÍ	SÍ	N.A.	SÍ
Consejeros externos dominicales	6	N.A.	N.A.	SÍ <sup>1</sup>	N.A.
Consejero externo independiente	1	N.A.	N.A.	SÍ	N.A.
Otro consejero externo	1	N.A.	N.A.	SÍ	N.A.

## 2.3. Importe y naturaleza de los componentes fijos

### 2.3.1. Remuneración fija del Consejero Delegado

Como se indica en el apartado 2.2 anterior, únicamente don Pedro Sainz de Baranda y Riva, Consejero Delegado de la Sociedad durante el ejercicio 2011, ha percibido una remuneración fija en atención al desempeño de funciones ejecutivas. Esta remuneración fija no incluye cláusulas de garantía o blindaje para casos de despido o permanencia, 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.

<sup>1</sup> No todos los consejeros externos dominicales de la Sociedad reciben la referida Retribución Estatutaria

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 2.1 anterior.

#### **2.3.2. Plan de incentivos de UTC (Recharge Agreement)**

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 beneficien, 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 caso de la Sociedad, la incidencia de este plan para los consejeros representa en el ejercicio 2011, primero de su aplicación, la cantidad de 58 miles de euros.

#### **2.4. Importe y naturaleza de los componentes variables**

##### **2.4.1. Retribución Estatutaria**

Como se indicó anteriormente en el apartado 2.1, 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 21 de julio de 2011:

- (A) Limitar, por segundo año consecutivo, el importe total de la Retribución Estatutaria a 1.000.000 €;
- (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 2011, de 500.000 € a cuenta de la Retribución Estatutaria.

##### **2.4.2. Retribución variable**

La retribución variable del Consejero Delegado se fija en función de su desempeño y la consecución de objetivos conjuntos de Zardoya Otis, 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.

#### **2.4.3. Otras consideraciones**

- (A) Respecto a la consideración de qué clases de consejeros son beneficiarios de sistemas retributivos de carácter variable, nos remitimos al cuadro del apartado 2.2 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.

#### **2.5. Características de los sistemas de ahorro a largo plazo**

La Sociedad ha realizado una aportación a un plan de pensiones de aportación definida para el Consejero Delegado de la Sociedad, don Pedro Sainz de Baranda y Riva, cuyo importe, para el ejercicio 2011 es de 55 miles de euros.

#### **2.6. Indemnizaciones en caso de terminación de las funciones como consejero**

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.

#### **2.7. Condiciones de los contratos de alta dirección como consejeros ejecutivos**

La remuneración concedida al consejero ejecutivo no incluye cláusulas de garantía o blindaje para casos de despido o permanencia, 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.

#### **2.8. Remuneración suplementaria como contraprestación por los servicios prestados distintos a los inherentes al cargo**

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 2.2 anterior en lo que respecta a las características concretas de la remuneración suplementaria percibida por el Consejero Delegado por este motivo.

#### **2.9. Retribución en forma de anticipos, créditos y garantías**

Tal y como indica el apartado 2.4.1 (C) anterior, el Consejo de Administración de la Sociedad acordó anticipar el pago, al final del primer semestre de 2011, de 500.000 € 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.

## **2.10. Otros conceptos retributivos**

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

## **2.11. Acciones de la Sociedad en relación con el sistema de remuneración para reducir la exposición al riesgo y ajustarlo al interés a largo plazo**

La composición 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).

## **3. POLÍTICA DE REMUNERACIONES PREVISTA PARA AÑOS FUTUROS**

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 1.000.000 euros por segundo año consecutivo.

**4. RESUMEN DE LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA RETRIBUTIVA EN 2011 Y DETALLE DE LA RETRIBUCIÓN INDIVIDUAL PERCIBIDA POR CADA UNO DE LOS CONSEJEROS**

**4.1. Retribuciones devengadas en la Sociedad**

El importe total de la retribución devengada durante el ejercicio social 2011 ascendió a 1.567 miles de euros.

El detalle de la retribución devengada para cada uno de los consejeros de la Sociedad, desglosado por conceptos, se desglosa a continuación:

Detalle de la retribución individual (en miles de euros) percibida por cada uno de los consejeros.

Consejero	Retribución fija	Retribución variable	Retribución estatutaria	Fondos y planes de pensiones	Otros conceptos	Total 2011
Don Mario Abajo García			200			200
Don José María Loizaga Viguri			200			200
Don Pedro Sainz de Baranda y Riva	204	250 <sup>2</sup>	-	55	58	567
Otis Elevator Company	-	-	500	-	-	500
Don Francisco Javier Zardoya Arana	-	-	50	-	-	50
Euro Syns, S.A.	-	-	50	-	-	50
Don Angelo Messina	-	-	-	-	-	-
Don Lindsay Harvey	-	-	-	-	-	-
Don Bruno Grob	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>204</b>	<b>250</b>	<b>1.000</b>	<b>55</b>	<b>58</b>	<b>1.567</b>

<sup>2</sup> Sobre el beneficio del ejercicio anterior.

Desglose de la retribución por concepto retributivo (en miles de euros) en los ejercicios 2010 y 2011.

<b>Concepto retributivo</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>
Retribución fija	204	167
Retribución variable	250	215
Retribución Estatutaria	1.000	1.000
<b>Retribución en metálico</b>	<b>1.454</b>	<b>1.382</b>
Otros conceptos retributivos	113	12
<b>TOTAL</b>	<b>1.567</b>	<b>1.394</b>

#### **4.2. Retribuciones devengadas por los consejeros de la Sociedad por su pertenencia a consejos en otras sociedades del grupo**

Los consejeros de la sociedad no perciben retribución alguna por su pertenencia a los Consejos de Administración de otras sociedades del Grupo

\* \* \*

Este informe anual de remuneraciones ha sido aprobado por unanimidad por el Consejo de Administración de la Sociedad en su sesión de fecha 28 de febrero de 2012.