

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE ZARDOYA OTIS, S.A.

Ejercicios 2021-2022-2023

Aprobado por Junta General de Accionistas de 19 de mayo de 2021

POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS DE ZARDOYA OTIS, S.A.

Conforme a lo establecido en el artículo 529 novodecies de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”) y en el artículo 24 de los Estatutos Sociales de Zardoya Otis, S.A. (la “Sociedad”), la Política de Remuneraciones de los Consejeros deberá ser sometida a la aprobación de la Junta General de Accionistas como punto separado del orden del día al menos cada tres años.

El Consejo de Administración de la Sociedad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado someter a aprobación de la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2021 la presente política de remuneraciones de los consejeros (la “Política de Remuneraciones”), que, en caso de ser aprobada, reemplazará la política de remuneraciones de los consejeros vigente hasta el momento y aprobada en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 16 de junio de 2020. En caso de ser aprobada, la presente política de remuneraciones de los consejeros resultará aplicable respecto de los ejercicios sociales 2021 (respecto del que se completa y actualiza lo aprobado en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 16 de junio de 2020), 2022 y 2023.

Esta propuesta de Política de Remuneraciones se acompaña de un informe motivado de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Ambos documentos se pondrán a disposición de los accionistas en la página web de la Sociedad desde el momento en que se convoque la Junta General Ordinaria de Accionistas del ejercicio 2021, pudiendo solicitar los accionistas su entrega o envío gratuito.

1. ESTRUCTURA, FINALIDAD Y PRINCIPIOS

La remuneración de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad se determina de conformidad con lo establecido en la LSC, los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración y los acuerdos adoptados por la Junta General de Accionistas a tal efecto.

Siguiendo la estructura marcada por la LSC y los Estatutos Sociales, la Política de Remuneraciones distingue entre (i) la remuneración a percibir por los consejeros en su condición de tales y (ii) la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas.

Por otro lado, en línea con lo dispuesto por la LSC y el Reglamento del Consejo de Administración, la Política de Remuneraciones se revisará periódicamente por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones —de lo cual dará cuenta al Consejo de Administración— con el objeto de velar por que la remuneración de los consejeros cumpla con sus principios informadores y guarde una proporción razonable con el tamaño de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado fijados por empresas comparables.

En la elaboración de la Política de Remuneraciones se vela por que la retribución de los consejeros sea apropiada a su dedicación y responsabilidad, sin que llegue a comprometer la independencia de criterio de los consejeros, y esté orientada a promover la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo de la Sociedad, incorporando las cautelas necesarias para evitar la asunción excesiva de riesgos y la recompensa de resultados desfavorables en el largo plazo.

La Política de Remuneraciones se fundamenta en los siguientes principios:

(A) Principios informadores de la remuneración de consejeros en su condición de tales

- (i) Ser suficiente para recompensar la dedicación, responsabilidad y la trayectoria profesional de los consejeros, pero sin comprometer la independencia de cada uno de ellos.
- (ii) Ser competitiva y permitir a la Sociedad la atracción de talento, integrando los elementos necesarios para favorecer la motivación que permita su retención.
- (iii) Tener en cuenta el contexto económico y las prácticas de mercado de sociedades comparables.

(B) Principios informadores de la remuneración de consejeros por sus funciones ejecutivas

- (i) Alinear la remuneración de los consejeros por el desempeño de funciones ejecutivas con los intereses a largo plazo de la Sociedad y de sus accionistas.
- (ii) Potenciar la consecución de resultados y de objetivos estratégicos de la Sociedad.
- (iii) Evaluar sistemáticamente su desempeño y el grado de adaptación a las competencias requeridas en cada momento.
- (iv) Favorecer el compromiso con la Sociedad.
- (v) Retribuir de manera equitativa y competitiva, reconociendo las responsabilidades de las funciones ejecutivas desempeñadas.
- (vi) Aplicar una retribución competitiva en consonancia con las prácticas de mercado, flexible en función de los resultados obtenidos y adaptada en lo necesario para poder atraer y retener a los mejores profesionales.

2. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS EN SU CONDICIÓN DE TALES

(A) Retribución Estatutaria

El artículo 24 de los Estatutos Sociales fija una retribución global para todos los consejeros en su condición de tales 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, que solo podrá ser detrída de los beneficios líquidos (después de impuestos) después de estar cubiertas las atenciones de la reserva legal y de la estatutaria y de haberse atribuido a los accionistas un dividendo mínimo del 10% del capital social desembolsado ("**Retribución Estatutaria**").

El límite máximo anual de la Retribución Estatutaria será de 2.000.000 de euros, sin perjuicio de que la Junta General de Accionistas pueda acordar su modificación.

Por otro lado, la Sociedad contratará un seguro de responsabilidad civil en favor de los consejeros en su condición de tales cuyo coste se computará a los efectos de calcular el límite máximo de remuneración.

(B) Criterios de distribución de la Retribución Estatutaria

La Retribución Estatutaria será distribuida entre los consejeros en la forma que, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, determine el Consejo de Administración cada ejercicio social en función de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a comisiones del Consejo de Administración y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

Los consejeros dominicales nombrados a propuesta de Otis Worldwide Corporation (OWC) no recibirán Retribución Estatutaria, percibiéndola en su nombre Otis Elevator Company (sociedad del grupo de OWC). Ello se debe a que el grupo OWC tiene la política de que los consejeros dominicales nombrados a propuesta de OWC no reciben una remuneración por ostentar la condición de consejero en sociedades del grupo. Además, ninguna sociedad del grupo OWC abona posteriormente dichas retribuciones a los consejeros dominicales, sin perjuicio de que su remuneración sea acorde a su puesto y responsabilidad.

(C) Pago de la Retribución Estatutaria

Por su lado, en ejercicio de sus facultades y respetando en todo caso los límites establecidos por los Estatutos Sociales y la Política de Remuneraciones, el Consejo de Administración ha acordado en los últimos años el establecimiento de un calendario de pagos que permita realizar liquidaciones semestrales (una de ellas anticipada) de la Retribución Estatutaria. El pago a cuenta de dicha remuneración se podrá acordar por el Consejo de Administración con el informe previo y favorable del Comité de Auditoría, donde éste deberá confirmar el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- (i) Que la cifra de retribución acordada sea inferior a la Retribución Estatutaria, existiendo en la fecha correspondiente fondos suficientes para atender este pago.
- (ii) Que en el último balance consolidado auditado o sometido a revisión limitada, según corresponda, las atenciones de la reserva legal y, en su caso, de la estatutaria estén totalmente cubiertas.
- (iii) Que tenga en cuenta el pago de los dividendos a cuenta del ejercicio.

(D) Otras aclaraciones

No se establecen otras formas de remuneración de los consejeros en su condición de tales distintas a las previstas en el apartado 2(A) de esta Política de Remuneraciones. En particular, los consejeros en su condición de tales no recibirán primas por asistencia a las reuniones del Consejo de Administración o sus comisiones ni dietas.

Asimismo, no se concederán créditos, anticipos o garantías por la Sociedad a favor de los consejeros en su condición de tales distintos del anticipo de la Retribución Estatutaria previsto en el apartado 2(C).

3. REMUNERACIÓN DE LOS CONSEJEROS POR EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES EJECUTIVAS

La retribución de los consejeros ejecutivos tendrá componentes fijos y variables.

Los consejeros ejecutivos son los únicos consejeros que perciben retribución variable ligada al rendimiento de la Sociedad y a su desempeño personal. El pago de la remuneración variable a cada consejero ejecutivo tiene en cuenta que el ejecutivo haya cumplido las reglas y procedimientos normativos y éticos de la Sociedad. En caso de que ocurriese algún incumplimiento normativo, la Sociedad tendrá el derecho de reducir la remuneración variable de los consejeros ejecutivos y, en casos muy graves, podrá eliminarla.

El mix retributivo de los consejeros ejecutivos se desglosa como sigue:

(A) Retribución fija

(i) Asignación fija

Los consejeros ejecutivos recibirán una retribución fija en efectivo, que se abonará en 14 pagos iguales; 12 pagos mensuales ordinarios y 2 pagos

extraordinarios, uno en junio y otro en diciembre. Durante los ejercicios 2021, 2022 y 2023, los consejeros ejecutivos tendrán derecho a recibir anualmente por este concepto los siguientes importes brutos:

(a) Presidente Ejecutivo: 124.000 euros.

(b) Consejero Delegado: 231.000 euros.

Los importes anteriores podrán variar en cada uno de los ejercicios 2022 y 2023 con el límite máximo de 30.000 euros por ejercicio.

(ii) Aportaciones y pagos a sistemas de previsión y seguros

La Sociedad efectuará las siguientes aportaciones y pagos a sistemas de previsión y seguros en favor de los consejeros ejecutivos:

Concepto	Importe de 2020 ⁽¹⁾	Límite máximo para 2021, 2022 y 2023	
		Presidente Ejecutivo	Consejero Delegado
Aportación a pólizas de seguros de pensiones de aportación definida	7% de 65.287,18 euros, más el 28% de la diferencia entre la retribución fija bruta anual y 65.287,18 euros	76.000 € ⁽²⁾	7% de 64.764,88 euros ⁽³⁾ , más el 23% de la diferencia entre la retribución fija bruta anual ⁽⁴⁾ y 64.764,88 euros ⁽³⁾
Aportación a pólizas de seguro de pensiones de prestación definida	-	-	7.000 € ⁽⁵⁾
Primas de seguros de cobertura de fallecimiento e incapacidad	1.182,86 €	3.000 € ⁽²⁾	3.000 € ⁽²⁾
Primas de seguros de vida	400,52 €	1.000 € ⁽²⁾	1.000 € ⁽²⁾
Primas de seguros de accidente	423,13 €	1.000 € ⁽²⁾	1.000 € ⁽²⁾
Primas de seguros de salud	3.000 €	7.000 € ⁽²⁾	7.000 € ⁽²⁾

⁽¹⁾ Durante el ejercicio 2020, únicamente un consejero desempeñó funciones ejecutivas, el Consejero Delegado, que a su vez ocupó el cargo de Presidente del Consejo de Administración. Desde el 26 de enero de 2021, la Sociedad cuenta con dos consejeros con funciones ejecutivas, el Presidente Ejecutivo y el Consejero Delegado.

⁽²⁾ Estas cantidades podrán actualizarse anualmente en el mes de julio de conformidad con la variación del IPC-Índice General Nacional.

⁽³⁾ El importe de 64.764,88 euros podrá actualizarse anualmente en el mes de noviembre de conformidad con la variación del IPC-Índice General Nacional.

(4) La referencia a la retribución fija bruta anual se refiere a la Asignación fija que esté percibiendo el Consejero Delegado en el momento de renovación de la póliza conforme a lo previsto en el apartado 3(A)(i).

(5) Esta cantidad se actualizará anualmente conforme a los cálculos actuariales de la entidad de seguros tomando en consideración la variación anual del IPC-Índice General Nacional así como la edad y remuneración total del Consejero Delegado en cada momento.

(iii) Seguro de responsabilidad civil

La Sociedad contratará un seguro de responsabilidad civil en favor de los consejeros ejecutivos.

(iv) Otra retribución en especie

Los consejeros ejecutivos tienen asignado un vehículo de compañía para uso personal y profesional y perciben, como remuneración en especie, una tarjeta de combustible, todo ello de acuerdo con la política general aplicable a los directivos de la Sociedad.

(B) Retribución variable

(i) Incentivo anual

La Sociedad podrá realizar un pago en efectivo en favor de los consejeros ejecutivos, o de alguno de ellos, en concepto de incentivo anual variable, estableciéndose un objetivo anual por un importe equivalente al 60% de su retribución fija bruta anual. Para el cálculo de este incentivo se utilizará un factor multiplicador que podrá ser menor o mayor que 1 (pudiendo ser 0 o hasta un máximo de 2) en función del desempeño personal del consejero ejecutivo, de los resultados de la unidad de negocio, del plan de beneficio y del flujo de caja generado durante el año. Para establecer ese factor multiplicador final también se tendrá en cuenta el rendimiento del consejero ejecutivo correspondiente respecto a los objetivos financieros y no financieros anuales previamente definidos, así como su contribución a los resultados obtenidos durante el año.

Antes del pago se realizará una comprobación suficiente de que se han cumplido de modo efectivo las condiciones de rendimiento o de otro tipo previamente establecidas. Esta comprobación previa se realizará por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre la base de los resultados recogidos en las cuentas anuales de la Sociedad y de su grupo consolidado formuladas por el Consejo de Administración. Posteriormente, el pago del incentivo anual será sometido a la aprobación del Consejo de Administración, que tomará en consideración el resultado de la comprobación efectuada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

El pago se realizará, en su caso, en el ejercicio siguiente a aquel al que la remuneración se refiere, una vez formuladas las cuentas anuales por el Consejo de Administración.

(ii) Paquete de incentivos a largo plazo - acciones u otros instrumentos de OWC

Debido a su condición de ejecutivos del grupo Otis Worldwide Corporation (“**OWC**”), cada uno de los consejeros ejecutivos podrá participar en planes de incentivos a largo plazo consistentes en esquemas de remuneración basados en acciones de OWC, de los que se hará cargo directamente OWC. El objetivo de

estos planes es recompensar a los ejecutivos del grupo OWC que por su puesto tienen responsabilidades relevantes de gestión y que, con sus esfuerzos y consecución de los objetivos previstos, contribuyen al éxito en el largo plazo de la corporación y sus unidades participadas, entre las que se encuentra la Sociedad.

Los planes de compensación mediante acciones se podrán conceder en determinadas ocasiones y podrán depender del desempeño individual del consejero ejecutivo y de la consecución de objetivos de la Sociedad, Otis Elevator Company, OWC y otras empresas del grupo.

Este tipo de compensación puede incluir la entrega por parte de OWC al consejero ejecutivo correspondiente de diferentes instrumentos financieros (Stock Appreciation Rights, Performance Share Units y Restricted Stock Units e instrumentos similares) sobre las acciones de OWC. Las acciones, opciones o instrumentos financieros entregados a los consejeros ejecutivos en virtud de estos planes de incentivos quedarán sujetos a los periodos de ejercicio (*vesting*) y/o periodos de tenencia fijados por OWC en la regulación de tales planes. La entidad encargada de determinar el importe y resto de condiciones de los planes, así como, en su caso, de abonar al consejero ejecutivo lo que corresponda por dichos planes es OWC.

4. CONDICIONES BÁSICAS DE LOS CONTRATOS CON LOS CONSEJEROS EJECUTIVOS

Los derechos, obligaciones y conceptos por los que un consejero con funciones ejecutivas puede obtener una retribución por el desempeño de tales funciones se detallarán en un contrato que habrá de ser aprobado por el Consejo de Administración de acuerdo con lo establecido en el artículo 249 de la Ley de Sociedades de Capital.

Los términos y condiciones básicos de los contratos de los consejeros ejecutivos son, además de los relativos a las retribuciones antes mencionadas, los que se indican a continuación:

(A) Duración

Los contratos de los consejeros ejecutivos son de duración indefinida y prevén que permanecerán vigentes durante el tiempo en que ocupen sus respectivos cargos de consejero ejecutivo. En ellos no figuran cláusulas de permanencia o fidelización.

(B) Preaviso

Los consejeros ejecutivos pueden extinguir sus respectivos contratos con la Sociedad en cualquier momento, comunicándolo a la Sociedad con un preaviso por escrito mínimo de 3 meses.

(C) Cláusulas de indemnización

En caso de extinción del contrato con un consejero ejecutivo a instancias de la Sociedad, el consejero ejecutivo podrá tener derecho a una indemnización.

El contrato celebrado por la Sociedad con el Presidente Ejecutivo contempla expresamente que no tendrá derecho a indemnización por su cese como Presidente Ejecutivo de la Sociedad.

El contrato celebrado por la Sociedad con el Consejero Delegado reconoce a éste el derecho a percibir una indemnización en estas circunstancias por un importe bruto equivalente a 45 días de remuneración por año de servicio desde su nombramiento como Consejero Delegado de la Sociedad hasta la fecha de terminación del contrato, con un máximo de 42 mensualidades de dicha retribución.

(D) Exclusividad

Los contratos de los consejeros ejecutivos contemplan que deberán prestar sus servicios de forma exclusiva para la Sociedad y cualquier otra sociedad del Grupo OWC, no pudiendo trabajar ni prestar ningún servicio, directa o indirectamente, para terceros distintos de la Sociedad u otras sociedades del Grupo OWC, aun cuando las actividades que realice no sean concurrentes con las de la Sociedad o cualquier otra sociedad del Grupo OWC, salvo que la Sociedad lo autorice expresamente.

(E) No competencia

Los contratos de los consejeros ejecutivos contienen sendas obligaciones de no competencia una vez extinguidos sus respectivos contratos durante un plazo de dos años. Se reconoce a los consejeros ejecutivos el derecho a percibir, en concepto de compensación por la obligación de no competencia postcontractual, una cantidad bruta equivalente a 12 mensualidades de la retribución fija que se viniera percibiendo al momento de la extinción del contrato.

5. VIGENCIA

La presente Política de Remuneraciones entrará en vigor en la fecha de su aprobación por parte de la Junta General de Accionistas, con efectos para todo el ejercicio 2021 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, reemplazando la política de remuneraciones de los consejeros vigente hasta el momento y aprobada en la Junta General Ordinaria de Accionistas de 16 de junio de 2020. Todo ello sin perjuicio de las adaptaciones o actualizaciones que, en su caso, lleve a cabo el Consejo de Administración conforme a lo previsto en ella, y las modificaciones que en cada momento puedan ser aprobadas por la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

El sistema retributivo y las condiciones básicas de los contratos de los consejeros ejecutivos descritos en esta Política de Remuneración serán de aplicación a cualquier nuevo consejero ejecutivo que se incorpore a la Sociedad durante la vigencia de esta Política de Remuneraciones, sin perjuicio de la posibilidad de modificar los términos concretos de los contratos de modo que, conjuntamente considerados, contengan condiciones análogas a las descritas anteriormente.

En todo caso, esta Política de Remuneraciones se entenderá sin perjuicio de cualesquiera pagos que corresponda realizar a los consejeros ejecutivos correspondientes a retribuciones o cantidades válidamente devengadas antes de la aprobación de la presente Política y cuya entrega o percepción haya sido diferida.